

studie



Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2018



<http://nbs-jugend.dgb.de>

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Fabian Pfister

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 7

30159 Hannover

Internet: <http://nbs-jugend.dgb.de/>

Redaktion:

Ute Neumann, Fabian Pfister

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Oliver Dick

isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken

Jörg Kirchen und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

Catalin Pop/stock.adobe.com

November 2018

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit	5
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse für Sachsen-Anhalt 2018	5
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt	7
1.3	Fazit und Forderungen	8
2	Schwerpunkt: Schichtarbeit, Ruhezeiten und Prüfungsvorbereitung	10
2.1	Schichtarbeit	10
2.2	Umgang mit Minusstunden	11
2.3	Prüfungsvorbereitung	12
2.4	Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten	12
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	14
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	14
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	15
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	16
3.1.3	Ausbildungsnachweis	17
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	18
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	20
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	20
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	22
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
3.3	Ausbildungsvergütung	25
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	27
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	27
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	28
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	29
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	30
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	31
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	33
4	Fazit und Forderungen	35
5	Auswertungsverfahren und Methodik	37
6	Anhänge	38

Vorwort

Die duale Ausbildung in Deutschland ist ein Kernstück der beruflichen Bildung. Sie hat Tradition, trägt nachhaltig zur Gewinnung von Fachkräften bei und genießt dabei auch international hohe Anerkennung. Die Sicherung der Qualität, die Weiterentwicklung und die Anpassung der dualen Ausbildung an aktuelle Herausforderungen des Arbeitsmarktes im 21. Jahrhundert sind Gegenstand eines breit aufgestellten fachlichen Diskurses zwischen Politik, Wissenschaft, Praktiker_innen und nicht zuletzt den Sozialpartnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften.

Die DGB Jugend beteiligt sich aktiv an den Debatten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und erstellt hierzu jedes Jahr einen bundesweiten Ausbildungsreport, welcher die Sicht der Auszubildenden auf unterschiedliche Elemente und Fragen der dualen Ausbildung in den Blick nimmt. Die Ausbildungsreporte leisten einen wichtigen Beitrag für die fachpolitischen Diskussionen der beruflichen Bildung und rücken dabei die Perspektive der Auszubildenden in den Fokus. Der Ausbildungsreport setzt in jedem Jahr thematische Schwerpunkte. Im Jahr 2018 steht das Thema Arbeitszeit in der Ausbildung im Fokus.

Die Ausbildungsmärkte und die Ausgangslagen der dualen Ausbildung unterliegen immer auch regionalen Unterschieden. Wir freuen uns daher mit diesem Bericht erstmals eine Regionalauswertung des bundesweiten Ausbildungsreports der DGB Jugend in die Diskussion zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in Sachsen-Anhalt einzubringen. Dafür wurden 1.067 Auszubildende aus Sachsen-Anhalt befragt, die ihre Ausbildung in 22 der 25 häufigsten Ausbildungsberufe absolvieren. Befragt wurden junge Menschen aller Ausbildungsjahre und aus Betrieben unterschiedlicher Größe.

Die Analyse und Gestaltung der Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung in Sachsen-Anhalt hat dabei gerade Hochkonjunktur.

Das Bundesland und alle Akteure der dualen Ausbildung stehen vor der Herausforderung sich sowohl inhaltlich, als auch finanziell aktuellen Herausforderungen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität zu widmen. Die Neuausrichtung des Berufsschulnetzes wie auch die Belastungen der Auszubildenden durch hohe Fahrt- und Unterbringungskosten sind zwei Beispiele hierfür.

Der erste Ausbildungsreport für Sachsen-Anhalt gibt interessante Einblicke in die Situation der Auszubildenden und macht deutlich dass viel zu tun ist, um die Ausbildungsqualität in Sachsen-Anhalt zu sichern und auszubauen.



Susanne Wiedemeyer
Landesleiterin
DGB Sachsen-Anhalt



Fabian Pfister
Jugendsekretär
DGB Jugend Sachsen-Anhalt

1 Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse für Sachsen-Anhalt 2018

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der erste Ausbildungsreport für Sachsen-Anhalt zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Sehr gute Bewertungen

Auf den besten vier Rängen finden sich in Sachsen-Anhalt die angehenden Industriemechaniker_innen, Verwaltungsfachangestellte, Mechatroniker_innen und die Kaufleute im Groß- und Außenhandel, die mit der Qualität ihrer Ausbildung deutlich überdurchschnittlich zufrieden sind.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung, als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die genannten Berufe überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Mangelhafte Bewertungen

Ganz am unteren Ende der Skala rangieren in Sachsen-Anhalt die Tischler_innen und die Friseur_innen. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel die Elektroniker_innen, KFZ-Me-

chatroniker_innen, Anlagenmechaniker_innen, Hotelfachleute sowie Köche und Köchinnen. Bei diesen Ausbildungsberufen sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um diese für junge Menschen attraktiv zu machen.

Im Vergleich zu den meisten anderen im Ausbildungsreport berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden in diesen Berufen nach wie vor überdurchschnittlich häufig von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen, beklagen eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.

Betriebsgröße

Es wurden Auszubildende aus allen Betriebsgrößen befragt. Je größer der Betrieb, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Auszubildende in kleinen Betrieben sind in der Folge häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Mechatroniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und
Außenhandel

Berufe mit mittleren Bewertungen

Medizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Steuerfachangestellte_r
Industriekaufmann_frau
Bankkaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Koch_Köchin
Hotelfachmann_frau
Anlagenmechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Elektroniker_in
Friseur_in
Tischler_in

Ausbildungszufriedenheit

Über zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (68,5 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen.

Der Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2018 zeigt deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, liegt bei 10,4 Prozent. Nur ein Viertel (24,8 Prozent) gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden (➔ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt hat eine_n Ausbilder_in (92,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7,2 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 16,5 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r jedoch nur »selten« bis »nie« präsent (➔ Kapitel 3.1.4).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt zum Ausbildungsalltag. Ein Drittel der befragten Auszubildenden (33,8 Prozent) leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 6,6 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Sachsen-Anhalt an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Hinzu kommt, dass ein Fünftel der minderjährigen Auszubildenden (20,7 Prozent) angibt, regelmäßig Überstunden zu machen. Nur gut die Hälfte davon (54,9 Prozent) erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die Übertretungen des Jugendarbeitsschutzgesetz und regelmäßige Überstunden für ein Fünftel der Minderjährigen sind nicht hinnehmbar (➔ Kapitel 3.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,3 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt ihren Wunschberuf und weitere 42 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Ein Fünftel der Auszubildenden (21,2 Prozent) machte die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 5,6 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Von den Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« ist ein deutlich geringerer Teil zufrieden mit seiner Ausbildung (54,7 Prozent) im Gegensatz zu den Auszubildenden in ihren Wunschberufen (76,5 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 36,9 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 51,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 38,5 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und 9,6 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten zwei Drittel (68,3 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (40,4 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 61,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 3.1.6).

1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Deutschland

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2017 über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt nicht jedem und jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 300.000 Anfängerinnen und Anfänger im so genannten »Übergangssystem« sind viel zu viele. Ein zentraler Grund hierfür ist der nach wie vor anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen in Deutschland.

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass auch in Sachsen-Anhalt ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarkindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen 2017 in Sachsen-Anhalt auf 100 Bewerber nur 98 angebotene Ausbildungsplätze. Sachsen-Anhalt steht damit zwar besser da, als der Bundesdurchschnitt, der bei 94,8 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber liegt, ein auswahlfähiges Angebot ist damit allerdings noch nicht gegeben.¹

Vertragslösungen

Neben den Relationen zwischen Angebot und Nachfrage, ist die Quote der Vertragslösungen ein weiterer wesentlicher Indikator zur Beurteilung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt.

Entsprechend der komplexen Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, wird für Sachsen-Anhalt, Stand 2016, unter Rückgriff auf Daten von Vertragsabschlüssen und -lösungen der vergangenen Jahre, ein Näherungswert für eine Prognose gebildet. Die Lösungsquoten allein für die Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel und Handwerk liegen bei 33,5 Prozent und bei 41,8 Prozent. Im Schnitt wird in diesen Bereichen in Sachsen-Anhalt also jeder Dritte, der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Prognose gelöst. Damit rangiert Sachsen-Anhalt für das Berichtsjahr 2016 in den genannten Zuständigkeitsbereichen bundesweit auf Platz 2 in

Industrie und Handel und Platz 3 im Handwerk. Im Bund lag die Lösungsquote hier bei 22,7 Prozent und 33,9 Prozent.²

Vertragslösungen sind aber nicht generell abgebrochene Ausbildungsbiografien im dualen System. Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbildungsberufs stehen dabei generellen Ausbildungsabbrüchen gegenüber. Vertragslösungen finden dabei Einseitig durch Betrieb oder Auszubildenden oder in Einigung statt. Die Lösungsquote beschreibt dabei die Dynamik auf dem Ausbildungsmarkt und gibt erweiterte Einblicke in Passungsprobleme.

1.293 erfolgreiche Ausbildungsplatzbewerber in 2017 in Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt waren laut Statistik der BA nach Beginn des Ausbildungsjahres am 30.9.2017 1.063 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 1.293 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolglosen Bewerber_innen erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.09.2017 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr schon begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des Übergangssystems und haben sich daher nicht mehr für 2017 suchend gemeldet. Die tatsächliche Zahl der erfolglosen Bewerber_innen dürfte daher deutlich größer sein, sie kann allerdings nicht exakt bestimmt werden.

Das Übergangssystem

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber_innen erhält man, wenn man sich das Übergangssystem in Sachsen-Anhalt insgesamt anschaut. Beim Übergangssystem handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen wie Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfänger_innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2017 in Sachsen-Anhalt 4.955 junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein.³

¹ Die hier genannten Zahlen basieren auf den aktuellen Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit sowie auf folgender Statistik des BIBB: Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Fleming, Ralf-Olaf Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017, S. 38 ff., Grafik Seite 14.

² Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2018, S 156.

³ vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 7.3.2018, Seite 4.

Verlierer: Hauptschüler und Jugendliche mit Migrationshintergrund

Besondere Probleme einen Ausbildungsplatz zu erhalten, haben bundesweit Schüler_innen mit niedrigem Schulabschluss bzw. Migrationshintergrund. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle Nationale Bildungsbericht, der im Auftrag der Kultusminister der Länder und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt wurde:

»Jugendliche ohne Hauptschulabschluss münden (zunächst) überwiegend in den Übergangssektor (ca. 71%), nicht einmal ein Drittel beginnt eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Von den Schulentlassenen mit Hauptschulabschluss mündet knapp die Hälfte, von jenen mit mittlerem Schulabschluss rund 16% in den Übergangssektor. Unter den individuellen Merkmalen von besonderem Interesse ist der Migrationshintergrund, da die Neuzugänge in der (Berufs)Schulstatistik nur nach Staatsangehörigkeit differenziert werden. Hier zeigen die Daten, dass generell Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestehen, die jedoch in Abhängigkeit vom Generationenstatus unterschiedlich stark ausgeprägt sind. So münden Jugendliche, die hier geboren wurden, aber bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist, zu etwa 36% in den Übergangssektor, Jugendliche, die selbst zugewandert sind, dagegen zu mehr als zwei Fünfteln.«⁴

Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Deutschland waren 13,8 Prozent aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren im Jahr 2015 ohne abgeschlossene Ausbildung/Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium. Sachsen-Anhalt liegt mit 12,5% bei diesem Indikator etwas besser als der Durchschnitt, schöpft aber das Potential für den Ausbildungsmarkt lange nicht aus. Obwohl Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel vereinbart haben, die entsprechende Quote bis 2015 bundesweit auf 8,5% zu halbieren, ist bisher viel zu wenig unternommen worden, um dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.⁵

⁴ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2018, Bielefeld 2018, Seite 140.

⁵ Übersicht: Junge Erwachsene ohne Ausbildung (aus: Klaus Klemm: Bildungsgipfel-Bilanz, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Sep. 2017).

1.3 Fazit und Forderungen

Ausbildungsgarantie jetzt!

Im Sinne der betroffenen jungen Menschen stellt die Lösung der Angebotsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt daher nach wie vor eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Um zu gewährleisten, dass jede und jeder Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, fordert der DGB eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten.

Der DGB in Sachsen-Anhalt hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:

→ 1. Das Angebot an Ausbildungsstellen muss erhöht werden.

Zu diesem Zweck sollte auf Branchenebene ein Umlagesystem der Ausbildungskosten eingeführt werden. Ein solches besteht in der Bauwirtschaft seit 40 Jahren mit großem Erfolg: Dies ist die Branche mit der höchsten Ausbildungsquote. Alle Unternehmen sind dort verpflichtet, einen bestimmten Betrag in einen gemeinsamen Fond einzuzahlen; im Bauhauptgewerbe aktuell 1,9 Prozent der Bruttolohnsumme. Betriebe, die ausbilden, bekommen einen Teil ihrer Kosten aus dem Fond erstattet, Betriebe, die nicht ausbilden, erhalten keine Rückerstattung. Durch diesen ökonomischen Anreiz werden Unternehmen motiviert, sich stärker in der betrieblichen Ausbildung zu motivieren. In NRW hat die neue Umlagefinanzierung innerhalb von zwei Jahren dazu geführt, dass die Ausbildungszahlen für zukünftige Pflegefachkräfte um 45 Prozent gesteigert werden konnten. Das Land kann ein entsprechendes Umlageverfahren auch für alle Branchen einführen.⁶

→ 2. Die Angebote in Berufen des Schulberufssystems (z.B. ErzieherInnenausbildung) müssen ausgeweitet werden.

→ 3. Der Übergang Schule – Beruf muss neugestaltet werden:

- Jugendlichen, die in keinen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten, muss grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden, in einer einjährigen Berufsfachschule ein ggf. anrechenbares erstes Ausbildungsjahr zu absolvieren (dualisierte BFS).
- Für Jugendliche mit noch vorhandenen Defiziten, die den erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule nicht erwarten lassen, werden Maßnahmen zur Förderung als Ausbildungsvorbereitung angeboten (Berufsvorbereitungsjahr,

⁶ vgl. Pieroth / Barczak: Rechtsfragen einer landesrechtlichen Berufsausbildungsplatzabgabe, Rechtsgutachten im Auftrag des DGB NRW, Okt 2014.

BVB der Bundesagentur für Arbeit, Jugendwerkstätten). Diese Ausbildungsvorbereitung knüpft an die Berufsorientierung und die dort erstellte Berufswegeplanung an und setzt diese möglichst mit einem hohen betrieblichen Anteil gezielt fort.

- Falls die Vermittlung der Schüler_innen während bzw. nach Ablauf des Berufsfachschuljahres in eine reguläre Ausbildung nicht gelingt, muss sichergestellt sein, dass die in einer Berufsfachschule begonnene Ausbildung außerschulisch weitergeführt und - bei dualen Ausbildungsberufen mit Kammerprüfung – abgeschlossen werden kann. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und dürfen betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängen. Hierüber müssen die Wirtschafts- und Sozialpartner gemeinsam befinden. Ein möglichst schneller Wechsel in das reguläre System der Berufsausbildung muss auch während einer solchen Ausbildung Ziel sein.
- Allen, die eine Ausbildungsvorbereitung erfolgreich abschließen, wird – falls eine Vermittlung in eine reguläre Ausbildung trotz aller Bemühungen nicht gelingt - eine öffentlich geförderte, außerschulische betriebsnahe Berufsausbildung zugesichert. Zunächst können sie die Berufsfachschule besuchen, danach die außerbetriebliche Ausbildung.

2 Schwerpunkt: Schichtarbeit, Ruhezeiten und Prüfungsvorbereitung

Das Thema Ausbildungszeiten und Überstunden ist ein wichtiger Teil des DGB-Ausbildungsreports (vgl. Kapitel 3.2). Im Fokus stehen dabei Fragen zu Überstunden und deren Ausgleich, zu wöchentlichen Arbeitszeiten und zur Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit. Der vorliegende Regionalreport setzt einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Themen Schichtarbeit, Prüfungsvorbereitung sowie die Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten und trägt somit der zentralen Bedeutung des Themas für die Bewertung der Ausbildungsqualität Rechnung.

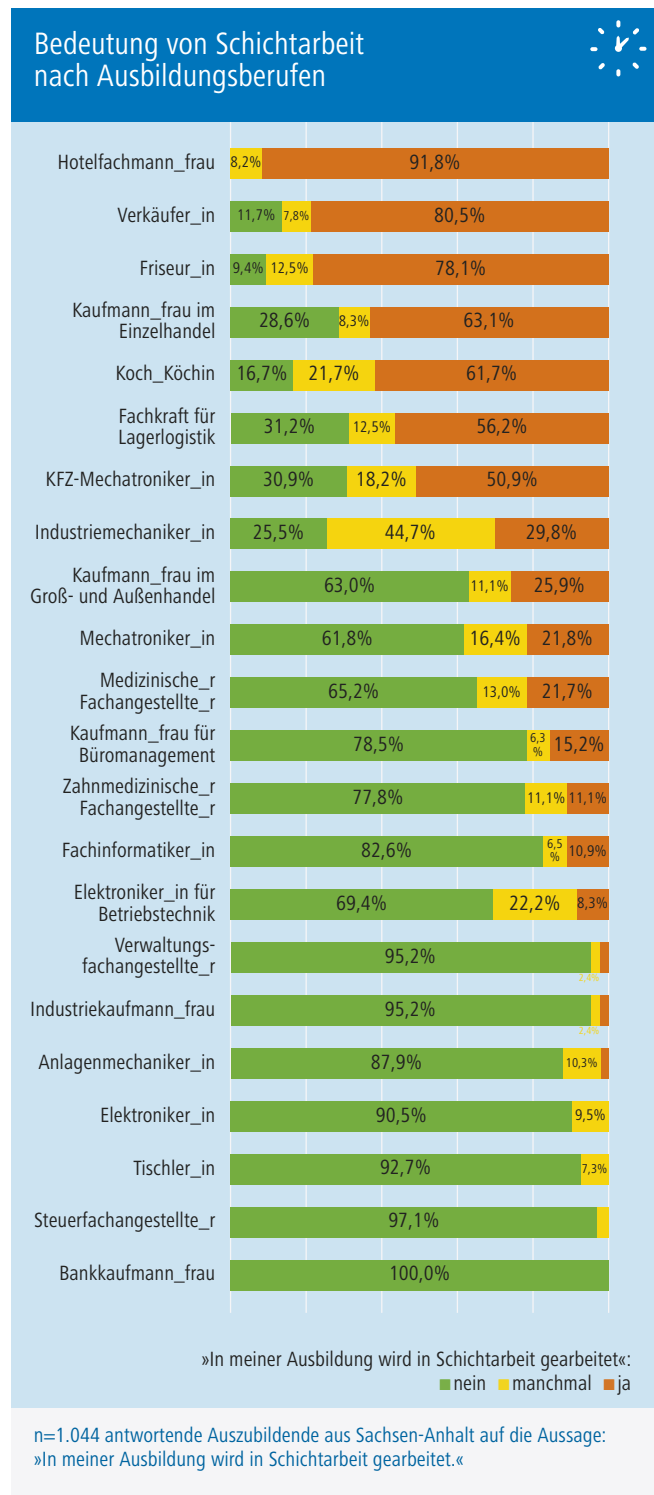
2.1 Schichtarbeit

Knapp ein Drittel (32,6 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gab an, in Schichtarbeit zu arbeiten. Bei 11,3 Prozent ist dies manchmal der Fall, und für 56,1 Prozent ist Schichtarbeit generell kein Thema. Erwartungsgemäß variiert das Ausmaß an Schichtarbeit erheblich zwischen den Ausbildungsberufen. Während 91,8 Prozent der Hotelfachleute, 80,5 Prozent der angehenden Verkäufer_innen und 78,1 Prozent der Friseur_innen grundsätzlich im Schichtsystem arbeiten, stellt dies bei vielen anderen Berufen, beispielsweise bei Bankkaufleuten, Steuerfachangestellten, Verwaltungsfachangestellten und auch bei den Tischler_innen die große Ausnahme dar.

Bei Auszubildenden, die immer in Schichtarbeit arbeiten, stellt die Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht) mit 48,6 Prozent das am häufigsten praktizierte Modell dar. 27,2 Prozent dieser Auszubildenden arbeiten im »klassischen« Schichtsystem, d.h. sie wechseln wochenweise zwischen Frühschicht, Spätschicht und Tagschicht oder Nachtschicht, 3,3 Prozent arbeiten in einem Teilschichtsystem (morgens arbeiten, Pause, abends arbeiten). Für 20,9 Prozent trifft keines dieser Schichtmodelle zu.

Bei Auszubildenden, die nur manchmal im Schichtsystem arbeiten, variieren die Anteile der einzelnen Modelle deutlich stärker. Lediglich 24,8 Prozent arbeiten Wechselschicht in der Woche, 19,7 im »klassischen« Schichtsystem, 10,5 Prozent im Teilschichtsystem und 45,1 Prozent in keinem der zuvor genannten Modelle.

Die Häufigkeit der zum Einsatz kommenden Schichtmodelle hängt deutlich vom jeweiligen Ausbildungsberuf ab. Während die Wechselschicht in der Woche bei den angehenden Hotelfachleuten (60,4 Prozent), Friseur_innen (55,2 Prozent), Einzelhandelskaufleuten (54,2 Prozent) und Verkäufer_innen (53 Prozent) überdurchschnittlich häufig zum Einsatz kommt, spielt das klassische Schichtsystem



bei Industriemechaniker_innen (47,1 Prozent) eine starke Rolle. Dem Tätigkeitsbereich entsprechend kommt das Teilschichtsystem hauptsächlich bei Köchinnen und Köchen (26,5 Prozent) zum Einsatz.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Schichtarbeit insbesondere in Ausbildungsberufen zum Einsatz kommt, die im Vergleich generell

schlechter abschneiden (vgl. Kapitel 1.1), wobei zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle spielen.

Die Ausbildungszufriedenheit insgesamt hängt bei den Befragten aus Sachsen-Anhalt zwar kaum davon ab, ob sie Schichtarbeit machen müssen. Bei einzelnen Fragen können jedoch deutlichere Abweichungen im Antwortverhalten zwischen Schicht- und Nicht-Schichtarbeiter_innen festgestellt werden. So ist beispielsweise bei 43,4 Prozent der Auszubildenden, die nicht im Schichtsystem arbeiten, immer ein_e Ausbilder_in am Arbeitsplatz verfügbar. Dies gaben nur 39,1 Prozent der Auszubildenden an, die immer und 37,8 Prozent derer, die manchmal in Schichtarbeit arbeiten.

Auch liegt bei den Auszubildenden mit regelmäßigem Schichtdienst der Anteil derer, die an mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten müssen, mit 15,1 Prozent deutlich über dem jener Auszubildenden, die keine Schichtarbeit verrichten (3,4 Prozent). Gleichzeitig werden die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens elf Stunden nur bei gut der Hälfte der von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden (56,5 Prozent) immer eingehalten. Bei Auszubildenden ohne Schichtdienst hingegen ist dies bei mehr als drei Viertel (77,3 Prozent) der Fall.

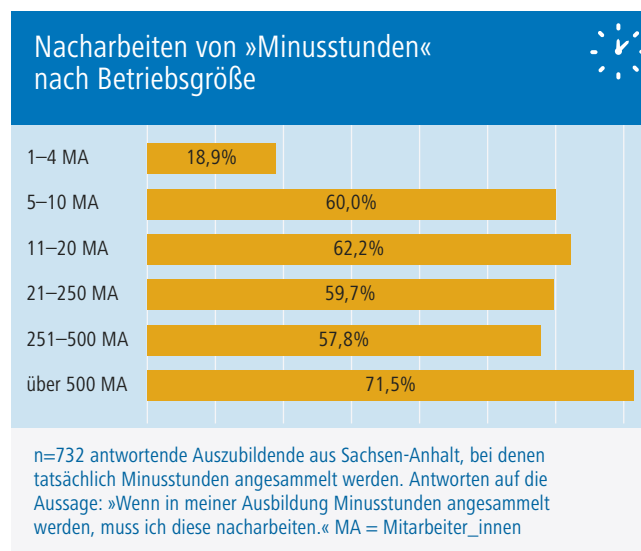
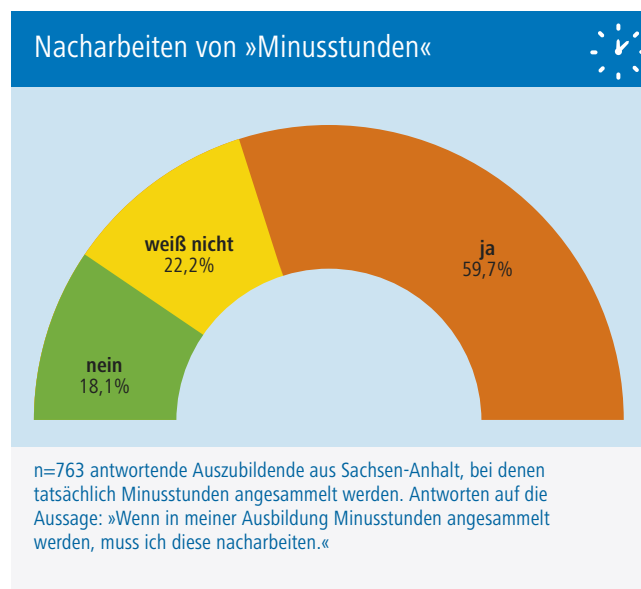
Drei von zehn der regelmäßig (31,3 Prozent) im Schichtdienst arbeitenden Auszubildenden gaben an, immer oder häufig auch außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen. Dies kommt nur bei halb so vielen Auszubildenden ohne Schichtarbeit (16,3 Prozent) vor.

Insgesamt verdichten sich die Hinweise darauf, dass Auszubildende in Schichtarbeit über die ohnehin höheren Anforderungen der Schichtarbeit hinaus auch bei anderen die Arbeitszeit betreffenden Aspekten stärker belastet sind als Auszubildende, die nicht im Schichtsystem arbeiten.

2.2 Umgang mit Minusstunden

Auch wenn das Berufsbildungsgesetz eindeutig regelt, dass Auszubildenden auch dann ihre Vergütung zu zahlen ist, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Ziff. 2 lit. a) BBiG), erwartet offensichtlich ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden diese »Minusstunden« zu anderen Zeiten nacharbeiten.

So gab mehr als die Hälfte der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (59,7 Prozent), bei denen »Minusstunden« angesammelt werden, an, diese nacharbeiten zu müssen. Lediglich 18,1 Prozent verneinten dies, und 22,2 Prozent wussten nicht, ob Sie zur Nacharbeit herangezogen werden.



Diese Anteile variieren zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Dabei fällt auf, dass auch in Berufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport gut abschneiden, das Nacharbeiten von »Minusstunden« offenbar die Regel darstellt. So gaben von den angehenden Verwaltungsfachangestellten 90,7 Prozent an, Ausfallzeiten nacharbeiten zu müssen. Bei den immerhin mittel bewerteten Steuerfachangestellten waren es mit 90,5 Prozent ebenso viele.

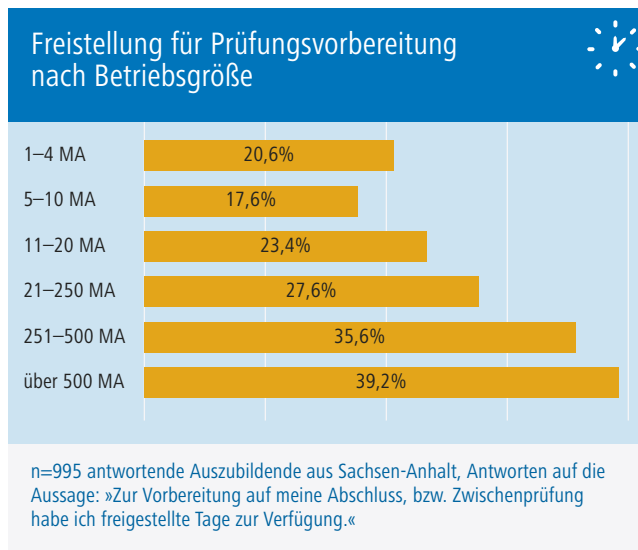
Neben dem Ausbildungsberuf hat auch die Betriebsgröße einen großen Einfluss darauf, ob »Minusstunden« nachgearbeitet werden müssen. Während dies in Kleinbetrieben unter fünf Beschäftigten in Sachsen-Anhalt »nur« von 18,9 Prozent der Auszubildenden erwartet wird, steigt dieser Anteil mit zunehmender Unternehmensgröße bis auf 71,5 Prozent bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an.

2.3 Prüfungsvorbereitung

Auch außerhalb der Ausbildungszeiten müssen Auszubildende Zeit aufwenden, um zu lernen oder sich auf Prüfungen vorzubereiten. Während dies bei 6,2 Prozent weniger als eine Stunde pro Woche ist, benötigt das Gros der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt dazu zwischen einer und unter fünf Stunden (71,2 Prozent). 17,8 Prozent sind zwischen fünf und unter zehn Stunden und immerhin 4,9 Prozent zehn Stunden und mehr pro Woche mit Lernen und Prüfungsvorbereitung beschäftigt. Im Durchschnitt benötigen die Auszubildenden etwas mehr als drei Stunden pro Woche. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen sind keine größeren Abweichungen festzustellen, und auch die Betriebsgröße scheint keinen feststellbaren Einfluss zu haben.

Anders gestaltet sich die Situation bei der Freistellung Auszubildender zur Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen. Insgesamt gab gut ein Viertel (27,5 Prozent) der Befragten an, zur Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Zwischenprüfung freigestellte Tage zur Verfügung zu haben. In Kleinbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten lag dieser Anteil nur bei 20,6 Prozent, während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten immerhin 39,2 Prozent der Auszubildenden angaben, zur Prüfungsvorbereitung freigestellt zu werden.

Auch zwischen den Ausbildungsberufen sind hier deutliche Unterschiede zu erkennen. Weit verbreitet scheint die Freistellung zur Prüfungsvorbereitung insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten (90,7 Prozent) sowie den Bankkauffleuten (74,5 Prozent) zu sein. Anders gestaltet sich beispielsweise die Situation bei den befragten



Friseur_innen, medizinischen Fachangestellten und Elektroniker_innen, von denen sich weniger als ein Zehntel über Freistellungen freuen kann.

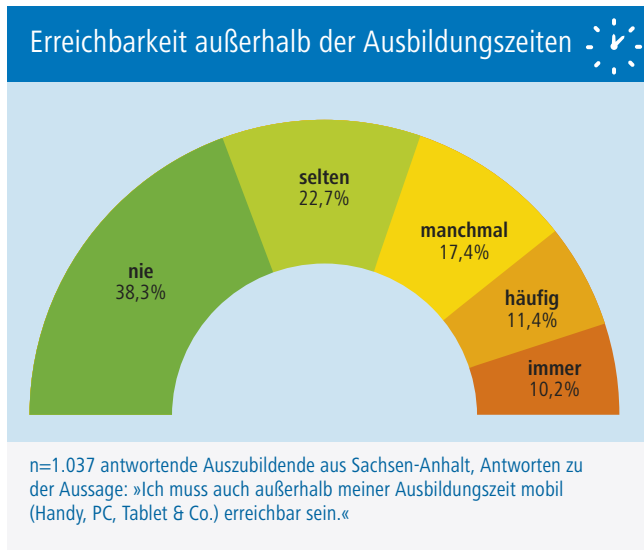
Wenn freie Tage gewährt werden, so liegt deren Umfang bei den antwortenden Auszubildenden durchschnittlich bei 1,5 Tagen für Zwischenprüfungen und 2,9 Tagen für Abschlussprüfungen.

2.4 Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten

Neben Überstunden, dem Führen des Ausbildungsnachweises oder Zeiten zum Lernen wird die Freizeit vieler Auszubildender auch dadurch eingeschränkt, dass von ihnen erwartet wird, auch außerhalb ihrer Ausbildungszeiten mobil erreichbar zu sein.

Nur knapp vier von zehn Befragten aus Sachsen-Anhalt (38,3 Prozent) gaben an, »nie« in der Freizeit erreichbar sein zu müssen, bei zusammen gut einem Fünftel ist dies »immer« (10,2 Prozent) oder »häufig« (11,4 Prozent) der Fall.

Wie in vielen anderen Bereichen variieren auch hier die Anteile stark in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während nur von einem kleinen Teil der angehenden Steuerfachangestellten und Industriekaufleute (2,9 bzw. 4,7 Prozent) immer oder häufig erwartet wird, außerhalb der Ausbildungszeiten erreichbar zu sein, gilt dies beispielsweise für nahezu die Hälfte der Hotelfachleute sowie Köchinnen und Köche (43,5 bzw. 48,3 Prozent).



In besonderem Maße betroffen sind Auszubildende in kleinen Unternehmen. Während von den Auszubildenden in Klein- und Kleinbetrieben (bis zu 20 Beschäftigte) zwischen 23 und 30 Prozent davon berichteten, außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen, waren es bei den Auszubildenden in Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) nur 11,2 Prozent.

Ärgerlich für die Betroffenen ist zudem, dass diese »Bereitschaftsdienste« in der Regel nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Nur 5,3 Prozent von Ihnen können mit einem Ausgleich rechnen, bei 60,5 Prozent ist dies definitiv nicht der Fall und 34,2 Prozent waren sich diesbezüglich nicht sicher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes sowie des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) unabdingbare Leitblanken bei der Gestaltung der Ausbildungsbedingungen. Dies gilt auch für alle neuen Kommunikationsmöglichkeiten. Beispielhaft hierfür steht die Erwartung der Nutzung und ständigen Erreichbarkeit mittels privater Mobiltelefone. Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass die Ausbildungszeit bei jeder Form mobilen Arbeitens, und das gilt auch bei mobiler digitaler Arbeit, erfasst und vergütet wird. Die Ausbildung muss so organisiert sein, dass der geltende Rechtsrahmen für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem BBiG eingehalten wird. Letztlich bedarf es Regeln für Zeiten von Nichterreichbarkeit sowie ein Recht auf Nichtreaktion außerhalb der vereinbarten und festgelegten Ausbildungszeit.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein: Einhaltung des Ausbildungsplans, Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten, Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen sowie die grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung der Ausbildung kommt es auch bei der Bewertung der Fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Sachsen-Anhalt zu großen Unterschieden zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Verkäufer_innen am besten ab, gefolgt von den Industriemechaniker_innen und den Bürokaufleuten. Auf den hinteren Plätzen rangieren Anlagenmechaniker_innen und Tischler_innen. Aber beispielsweise auch Bank- und Industriekaufleute sehen die fachliche Qualität ihrer Ausbildung sehr kritisch.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, welcher die sachliche und zeitliche Gliederung der

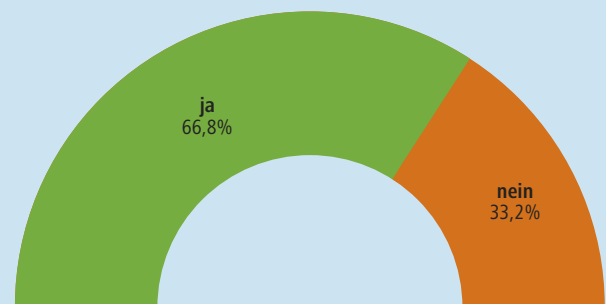


Ausbildung festschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Ausbildungsinhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll dem Ausbildungsvertrag beigelegt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 Berufsbildungsgesetz).

Branchenunterschiede

Einem Drittel (33,2 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während alle angehenden Verwaltungsfachangestellten und Bankkaufleute angaben,

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ Ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n=1.051 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt.

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verkäufer_in
Industriemechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Koch_Köchin
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Steuerfachangestellte_r
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Berufe mit mittleren Bewertungen

Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Verwaltungsfachangestellte_r
KFZ-Mechatroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Mechatroniker_in
Friseur_in
Hotelfachmann_frau

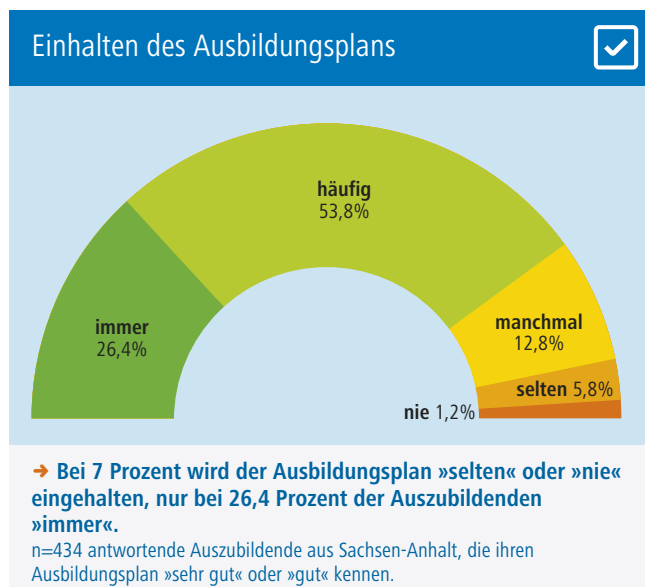
Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Industriekaufmann_frau
Elektroniker_in
Tischler_in
Anlagenmechaniker_in

einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte weniger als die Hälfte der Anlagenmechaniker_innen, KFZ-Mechatroniker_innen, Elektroniker_innen, Tischler_innen, medizinischen Fachangestellten und Friseur_innen diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

434 befragte Auszubildende aus Sachsen-Anhalt kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Nur gut ein Viertel (26,4 Prozent) davon gab an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 sollten darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

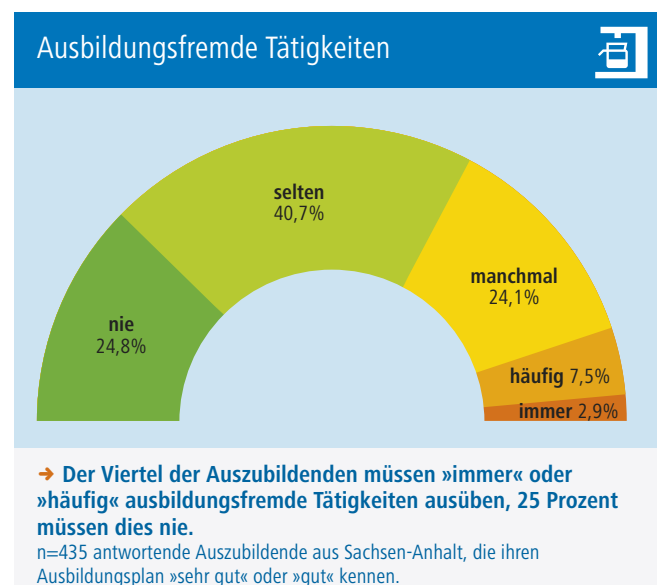
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildenden häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich in der Regel um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer Abteilung eingesetzt werden. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur ein Viertel (24,8 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass drei Viertel (75,2 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.

Das Berufsbildungsgesetz regelt eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 10,4 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit



ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben beispielsweise ein Viertel der befragten Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Elektroniker_innen, Friseur_innen und medizinischen Fachangestellten an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine_r der befragten Fachinformatiker_innen und Industriemechaniker_innen.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Sachsen-Anhalt ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 28 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit weniger als fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 4,5 Prozent. Auf der anderen Seite geben 56,8 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich besser dar. Hier werden über zwei Drittel (68,1 Prozent) »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Instanzen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und –Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 28 Prozent der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 11,5 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während weniger als fünf Prozent der Verwaltungsfachangestellten und Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den Köchen und Köchinnen fast die Hälfte (46,6 Prozent). Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft für alle Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz klar rechtlich verankert werden. Der Passus der Ausbildungsordnungen, dass die schriftlichen Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit geführt werden, muss daher in Berufsbildungsgesetz aufgenommen werden, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Laut § 28, Absatz 1 darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Allerdings wird in der Ausbildungspraxis in vielen Betrieben davon abgewichen.



Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Sachsen-Anhalt gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92,8 Prozent), doch sind sie bei 16,5 Prozent »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (21,5 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 13 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben 10,9 Prozent.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* >

Von: Kiara aus Sachsen-Anhalt, 06.12.2017 19:19:02

Mein Ausbilder ist nie da und ich mache Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ich fange mal ganz von vorne an. Ich mache eine Ausbildung in einem kleinen Familienbetrieb. Ich habe die Ausbildung eigentlich nur angefangen um keinen Stress mit meiner Familie zu haben, als ich das Praktikum gemacht hatte war auch noch alles in Ordnung. Aber nach dem unterzeichneten Vertrag ging es los. Mein Ausbilder ist nie da und ich weiß nie was was ich machen soll. Aufgaben habe ich so gut wie keine. Spiele an Handy oder lese. Dann hieß es ich muss an Sylvester Abends kellnern und der Chef rief meinen Freund an, dass er auch kellnern soll. Dieser verneinte dann und meinte das sei auch nicht meine Aufgabe und danach wurde ich zur Sau gemacht (...). Außerdem muss ich Bungalows putzen anstatt etwas im Büro zu lernen. Ja, ich sehe ein, dass die Vermietung der Häuser dazu gehört und man sie sich deswegen mal ansehen muss, aber putzen? was kann ich tun?

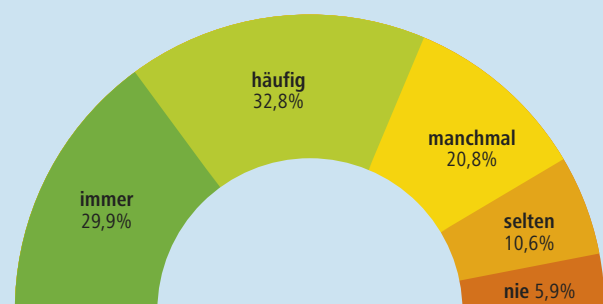
* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Häufig wird an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 80,1 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden. Dem gegenüber sind nur 14,6 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, mit der Erklärung der Arbeitsvorgänge zufrieden.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die Ausbilder_innen haben, gaben fast zwei Drittel (62,7 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 16,5 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende⁷ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor

Betreuung durch Ausbilder_innen



→ 16,5 Prozent der Auszubildenden bekommen Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder_innen selten oder nie zufriedenstellend erklärt.

n=948 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt auf die Frage: »Mein/e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit.«

⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89: Im Jahr 2016 wurden bundesweit 146.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,8 Prozent.

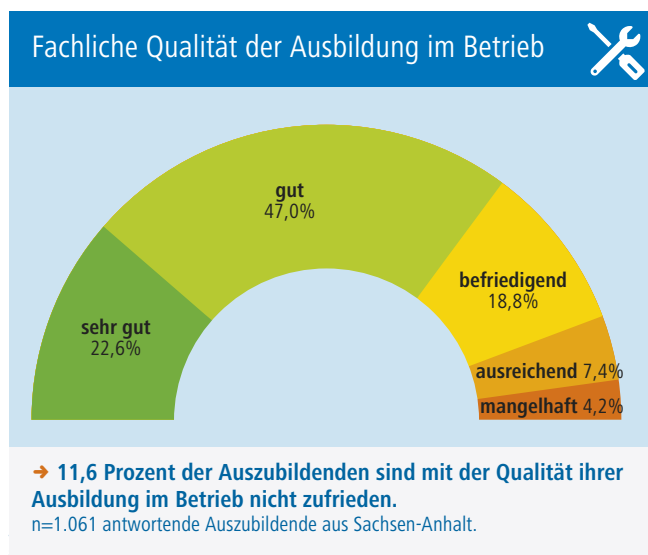
dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁸. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass es eine Konkretisierung des Gesetzes hin zu einer Ausbildung der Ausbilder_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard notwendig ist. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung, AEVO, verpflichtend für eine qualitativ hochwertige Ausbildung aufgenommen werden.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (69,6 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 11,6 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen zwei Drittel (67,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen über drei Viertel (76,7 Prozent) der befragten Auszubildenden.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht für viele Auszubildende dazu beitragen, die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleg_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (61,4 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (26,5 Prozent), immerhin 12,1 Prozent bewerten sie jedoch nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

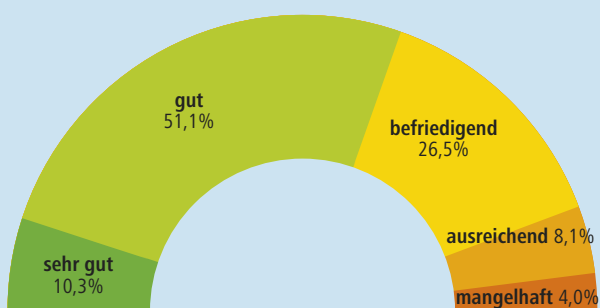
Wie der bundesweite Ausbildungsreport 2017 mit seinem thematischen Schwerpunkt auf dem Bereich der Berufsschule verdeutlicht hat, ist es kein Zufall, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Eine große Schwachstelle bilden die infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und

Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, welches einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch in vielen Bundesländern herrscht auch im Berufsschulbereich ein akuter Lehrer_innenmangel. Im politischen Diskurs wird die Bildungsrepublik Deutschland proklamiert, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen, föderalen Zuständigkeitsgrenzen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehören in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

Fachliche Qualität der Berufsschule



→ 61,4 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.
n=1.049 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung



Auszubildende befinden sich laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Weil ein Ausbildungsvertrag besteht, handelt es sich ganz klar um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Der Ausbildungsrahmenplan definiert die notwendigen Inhalte in einem klaren zeitlichen Rahmen. Daher sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig und auch nicht vorgesehen.

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

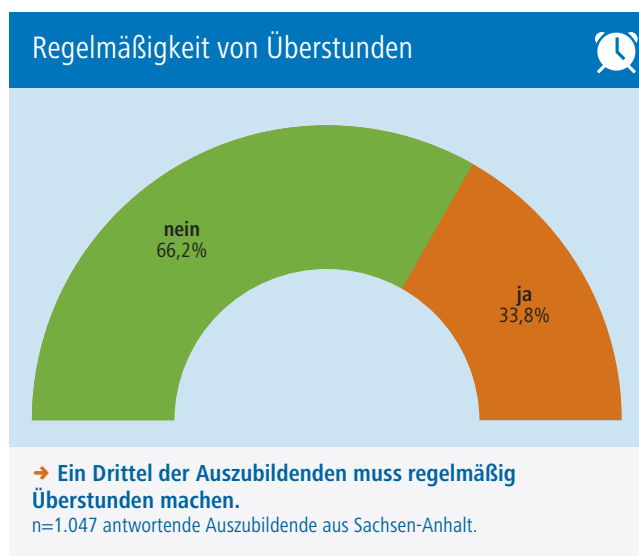
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Ein Drittel der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (33,8 Prozent) leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden.

Branchenunterschiede

Bei der Häufigkeit von Überstunden gibt es in Sachsen-Anhalt große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben jeweils rund die Hälfte der befragten KFZ-Mechatroniker_innen, Köche und Köchinnen, Tischler_innen und Bankkaufleute an, regelmäßig Über-

stunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuchten Berufe. Dieses Ergebnis weist auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben lediglich rund ein Viertel der Kaufleute für Büromanagement, Industriemechaniker_innen, Einzelhandelskaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.



Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen beim Eintritt in das Berufsleben ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist - wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

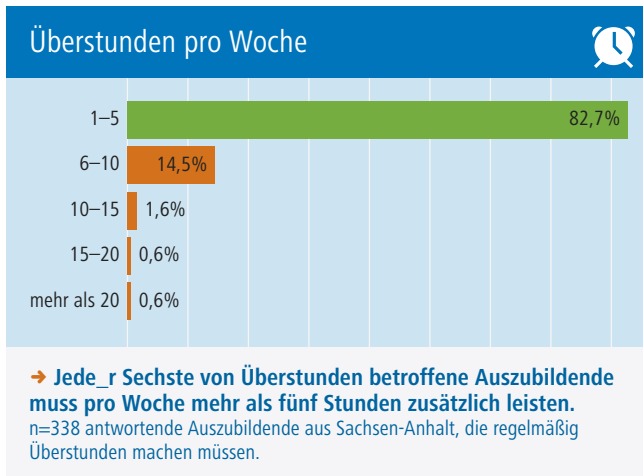
- Verwaltungsfachangestellte_r
- Mechatroniker_in
- Industriemechaniker_in
- Industriekaufmann_frau
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufmann_frau für Büromanagement
- Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Berufe mit mittleren Bewertungen

- Bankkaufmann_frau
- Anlagenmechaniker_in
- Kaufmann_frau im Einzelhandel
- Medizinische_r Fachangestellte_r
- Friseur_in
- Fachinformatiker_in
- Elektroniker_in
- Elektroniker_in für Betriebstechnik
- Verkäufer_in
- Steuerfachangestellte_r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

- Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
- Hotelfachmann_frau
- Tischler_in
- KFZ-Mechatroniker_in
- Koch_Köchin



Unter den Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte gut jede_r Sechste (17,5 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es in Sachsen-Anhalt tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (2,7 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 3,8 Stunden. Dabei liegen angehende Köche_Köchinnen mit durchschnittlich 7,3 Stunden am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich 1,6 Stunden müssen die Industriekaufleute die wenigsten Überstunden leisten.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung hierzu. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.



Überstundenausgleich

Die Angaben zum Überstundenausgleich der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt ergeben folgende Verteilung: 62 Prozent bekamen einen Freizeitausgleich, 7,5 Prozent einen finanziellen Ausgleich und 15 Prozent bekamen keinen Ausgleich.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben nur rund die Hälfte der befragten KFZ-Mechatroniker_innen und Köche und Köchinnen aus Sachsen-Anhalt an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Bankkaufleute und Verwaltungsfachangestellten ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Nina aus Sachsen-Anhalt, 13.12.2017 14:45:36

Arbeitszeit / Pausenregelung / Überstunden

Hallo,
 ich befinde mich nun im zweiten Ausbildungsjahr zur Zahn-technikerin und leide gerade sehr an unserer betrieblichen Situation - da wir zur Zeit einen Mitarbeitermangel haben, und ich auf Grund dessen seit geraumer Zeit Überstunden leisten muss, die nicht abgefeiert oder entlohnt werden (meine Frage hier, wie hoch würde der Stundenlohn bei Überstunden liegen), daneben werden Pausenregelungen nicht eingehalten, sodass ich durcharbeiten muss (Meine Frage hier, wie kann ich Pausen durchsetzen, ohne dass ich später von meinem Ausbilder dafür getadelt werde, diese Forderung überhaupt zu stellen. Leider haben wir keine Auszubildendenvertretung, da wir zu klein sind. Ich wüsste jetzt auch nicht, an wen ich mich noch wenden kann.

Mein Ausbilder ist zur Zeit sehr angespannt und kaum ansprechbar, bei Fehlern reagiert er sehr gereizt und sogar ausfallend, was mir sehr zu schaffen macht, zumal ich sehr viel leiste. Die Situation ist kaum auszuhalten.

Ich würde gerne in Erfahrung bringen, welche Empfehlung Ihr in meinem Fall habt.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (86,4 Prozent). Immerhin 13,6 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung



Das ist bei Weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage vorgibt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 7,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit. So arbeitet ein Drittel der angehenden KFZ-Mechatroniker_innen (35,1 Prozent) an mehr als fünf Tagen. Aber auch zahlreiche Einzelhandelskaufleute (18,8 Prozent), Hotelfachleute (18,4 Prozent) sowie Köchinnen und Köche (18 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

von Feiertagen ausfällt, wurde in diesen Wochen ein Pflichtsamstag gefordert, um diese Feiertage auszugleichen. In der Schule hatte ich mit mehreren Lehrern auch darüber diskutiert. Außerdem ist im Ausbildungsvertrag festgelegt, dass ich in der Woche 40 Stunden arbeiten muss, jedoch würde ich durch den Samstag diese überschreiten. (...)
Ich wünsche noch einen schönen Abend.
Mit freundlichen Grüßen

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Folgen für die Auszubildenden

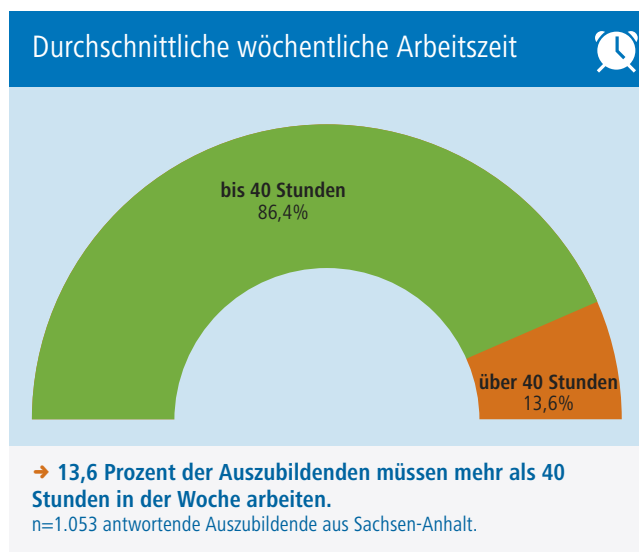
Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freund_innen, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie der bundesweite Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

<
^ v
AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Pascal aus Sachsen-Anhalt, 16.05.2018 19:54:18

Arbeitszeit

Guten Abend,
ich bin Azubi (23 Jahre) im 2.LJ und habe einige Fragen bezüglich Überstunden.
Da in diesem Monat in einigen Wochen der Montag aufgrund



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Regelung durch den Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung festlegt, zeigt die Realität, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung des § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz, dass keine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, erfolgen darf. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach §15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen und dies als durchaus belastend wahrnehmen. Immerhin 2,9 Prozent der Befragten aus Sachsen-Anhalt gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 8,8 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Friseur_innen, Hotelfachleute, Fachinformatiker_innen sowie Köche und Köchinnen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Laura aus Sachsen-Anhalt, 15.12.2017

Arbeitszeit und Berufsschule

Hallo Zusammen,
ich schreibe im Namen meiner Tochter, die aufgrund ihrer Arbeitszeiten sehr verzweifelt ist.
Sie ist 3 Tage alle 2 Wochen von 7:30-14:45 in der Berufsschule und muss im Anschluss immer in den Betrieb. Mittwoch bis 16 Uhr, Donnerstag bis 18 (regulär, ist meist aber länger dort). Freitag schließt der Betrieb 13 Uhr. Die Arbeitszeiterfassung erfolgt über Stechuhr. An den Tagen der Berufsschulzei-

ten sagt der Chef sie soll sich nicht einstechen. Sie fragte ihn wieso, da bekam sie tatsächlich die Antwort, sie "soll nicht so blöd fragen und sich nicht so haben". Regulär arbeitet sie Mo, Di, Do von 8-18 (teilweise länger), Mi von 8-16 und Freitag 8-13. Sie hat gegen den Chef keine Möglichkeit anzukommen, da er jegliche Anfrage sofort abschmettert. Was kann sie machen um sich zu wehren? Sie kommt teilweise erst 20 Uhr draus. Das kann doch nicht sein, oder? Vielen Dank für Ihre Antwort.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

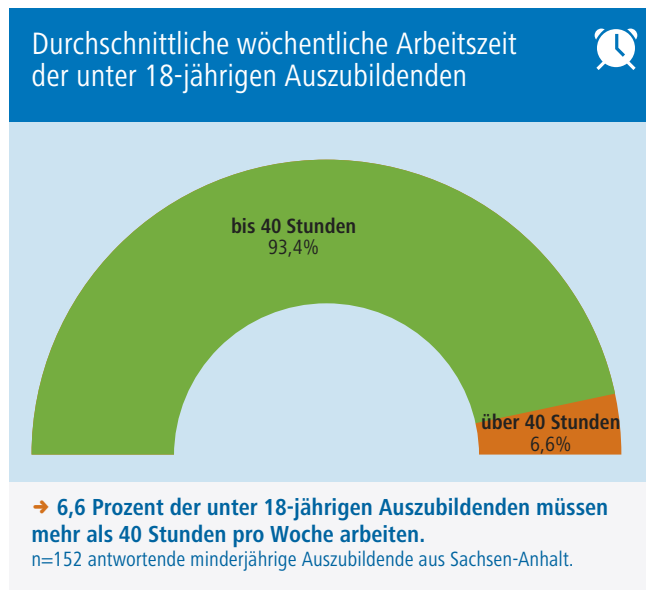
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Azubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutz durch das Jugendarbeitsschutzgesetz. Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Verstöße gegen das Gesetz

Die 5-Tage-Woche für Auszubildende unter 18 Jahren ist in Sachsen-Anhalt die Regel, aber 3,5 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Weiterhin ist festzustellen, dass die große Mehrheit (93,4 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden erlebt. Dies ist erfreulich, dennoch mussten 6,6 Prozent mehr als 40 Stunden arbeiten und ein Fünftel (20,7 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden musste regelmäßig Überstunden ableisten. Von dieser Befragten-gruppe erhielten nur 54,9 Prozent einen Freizeitausgleich.



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Die Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts ist verboten, die Angaben der befragten Auszubildenden machen deutlich dass sich die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe daran hält. Der Anteil der befragten minderjährigen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, liegt bei 7,7 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Anzahl der Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind in Sachsen-Anhalt nicht gravierend, aber dennoch vorhanden und bundesweit in manchen Branchen an der Tagesordnung. Mit solchen Verstößen gehen Belastungen für die Jugendlichen einher. Eine Aushebelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in einzelnen Branchen hat Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden. Die zuständigen Aufsichtsbehörden müssen bei Bekanntwerden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildereignung, darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden durchschnittlichen Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Abs. 1 heißt es weiter, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen. Sie soll

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebunden Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁹ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

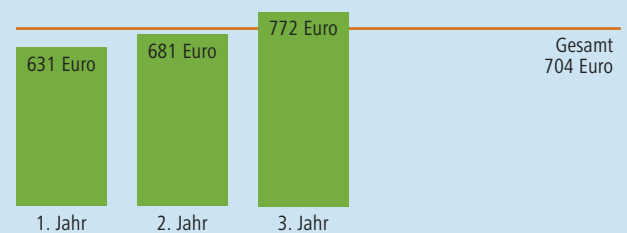
Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Ver-

einbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2017 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,6 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 876 Euro.¹⁰ Anders als in den Jahren zuvor ist die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland 2017 nicht stärker gestiegen als im Westen, so dass diese bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus stagniert. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 2,6 Prozent auf durchschnittlich 881 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,5 Prozent auf 827 Euro.

Berufe und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1047 Euro) wie Friseur_innen (522 Euro)¹¹. Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 663 Euro in Westdeutschland und 600 Euro in Ostdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 704 Euro Ausbildungsvergütung erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.
n=936 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt (ohne viertes Ausbildungsjahr).

⁹ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

¹⁰ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland, S.3ff.

¹¹ Für die neuen Länder wurde für Friseur_innen kein Vergütungsdurchschnitt ermittelt, da für den betreffenden Bereich keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen oder die Besetzungsstärke des Berufs in den neuen Ländern zu gering war.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe befragter Auszubildender aus Sachsen-Anhalt, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der Befragten zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (erstes bis drittes Ausbildungsjahr¹², alle Ausbildungsberufe) nur 704 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Fabian aus Sachsen-Anhalt : 09.08.2018 17:39:17

Ausbildungsvergütung / Unterbringungs- und Fahrtkosten

Hallo,
Ich habe am 01.08.18 meine Ausbildung angefangen & am 08.08.18 erfahren das meine Berufsschule in Halle sein. Mein Ausbildungsbetrieb meinte zu mir, dass ich mir einen Kopf machen soll wie ich zur Schule komme.
Ich besitze keinen Führerschein & wäre auf Bus/Bahn angewiesen. Da würde der frühestens Zug um 8 in Halle ankommen & 7:30 würde die Schule beginnen.
Ich verdiene ca. 400€ NETTO & das vorgegeben Wohnheim würde alleine schon ca. 200€ im Monat kosten. Da ich Blockunterricht habe, habe ich gehört, dass es schwierig wird mit BAB. Hätte ich Chancen auf Vergütung oder ähnliches? Ich bin ziemlich verzweifelt & würde mich über jeden Tipp freuen

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

¹² Das vierte Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=33) nicht in die Berechnung einbezogen.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt im Vordergrund.

Indikatoren für das Ranking

In das Ranking »persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein: korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen, Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt, gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung, Probleme, sich in der Freizeit zu erholen sowie der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein.

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Zwischen der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität und der Gesamtbewertung der Ausbildung über alle bewerteten Aspekte besteht eine deutliche Korrelation. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse belegen, dass die persönliche Zufriedenheit in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung abhängen.

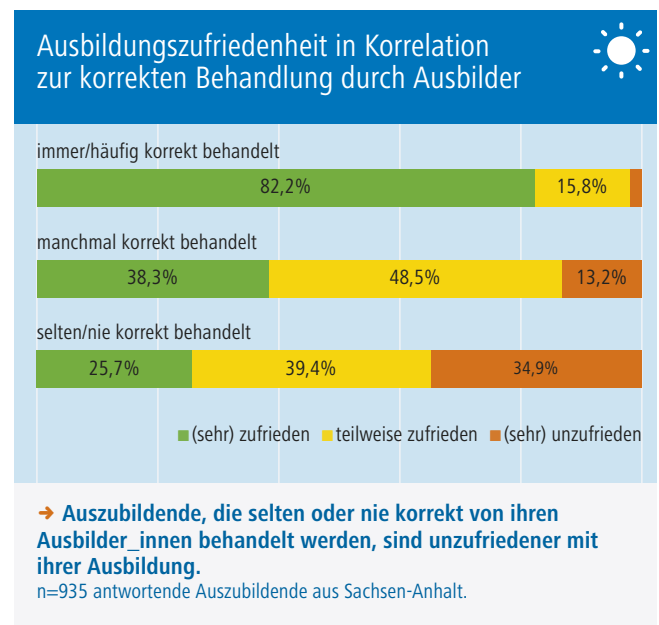
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 68,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (18,8 Prozent) oder »zufrieden« (49,7 Prozent). 24 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 5,9 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 1,6 Prozent »sehr un-

zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 82,2 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 25,7 Prozent (sehr) zufrieden.



Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte_r
Verwaltungsfachangestellte_r

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in für Betriebstechnik
Medizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Hotelfachmann_frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Industriekaufmann_frau

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Koch_Köchin
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Bankkaufmann_frau
Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Friseur_in

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 71,6 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 62,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 44,5 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 87 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den angehenden Fachkräften für Lagerlogistik (93,8 Prozent), Industriemechaniker_innen (91,5 Prozent) und den Steuerfachangestellten (91,4 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Friseur_innen mit 64,5 Prozent.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 47,3 Prozent. 17,7 Prozent klagen über eine Überforderung und 35 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die Friseur_innen (22,6 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich u.a. bei den Verwaltungsfachangestellten (23,2 Prozent).

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend

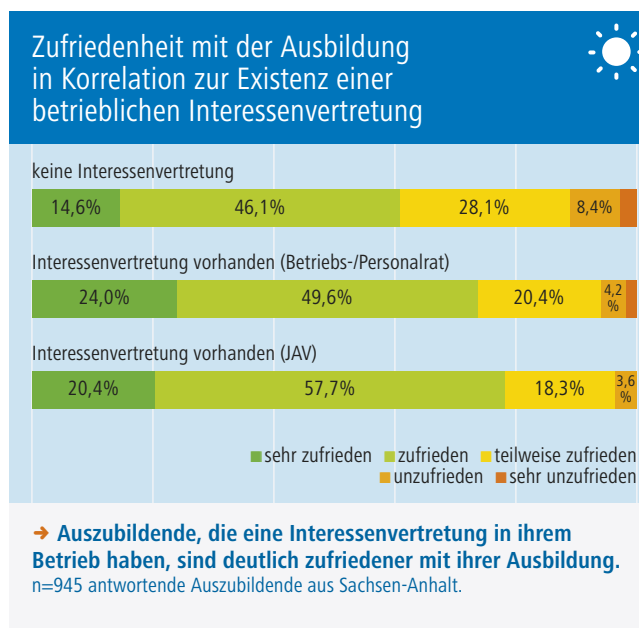
lässt sich bei der Befragung in Sachsen-Anhalt ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen.

Vier von zehn (39,5 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.¹³ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (40,3 Prozent). Hinzu kommt ein Fünftel (20,2 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 76,2 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 60,8 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,6 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,2 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personal-



¹³ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

räten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 78,2 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 63,8 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bei 38,5 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 17,4 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 14,5 Prozent (fünf bis zehn Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

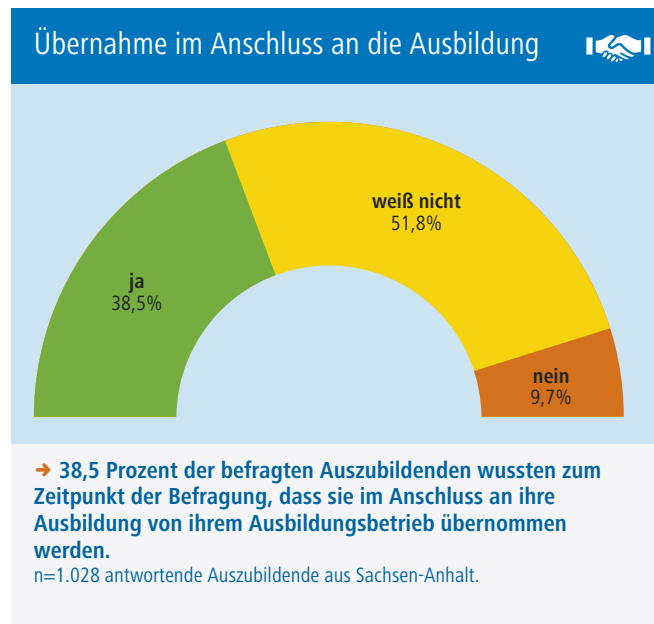
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (35,5 Prozent der Befragten), sind 74,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 63,1 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht tendenziell ebenfalls ein Zusammenhang: 75,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 67,5 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

70,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt knapp jede_r Vierte die Ausbildung (23,6 Prozent) nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 47,2 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 38,5 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (51,8 Prozent) wusste zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 9,7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies beispielsweise für angehende Fachinformatiker_innen (21,7 Prozent) und Einzelhandelskaufleute (17,1 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 44,9 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Noch nicht einmal die Hälfte (45,7 Prozent) kann sich über eine Übernahmezusage freuen. 9,4 Prozent wussten bereits, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten »Fachkräftemangels« ist diese Situation völlig unbefriedigend.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 11 Pro-

zent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Vier von zehn (40,4 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten. Der/Die Ausbilder_in soll verpflichtet werden, im Falle einer geplanten Nicht-Übernahme dem/der Auszubildenden diese 3 Monate im Voraus mitzuteilen. Eine entsprechende Ankündigungsfrist muss im BBiG verankert werden.

Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Sachsen-Anhalt ungeachtet des Ausbildungsjahres beispielsweise rund zwei Drittel der befragten Verwaltungsfachangestellten (67,4 Prozent) und Elektroniker_innen für Betriebstechnik (63,9 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für weniger als ein Fünftel der Fachkräfte für Lagerlogistik (18,3 Prozent) und Bankkaufleute (17,8 Prozent) zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 74,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 25,4 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen sind nur 40,9 Prozent »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 68,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde

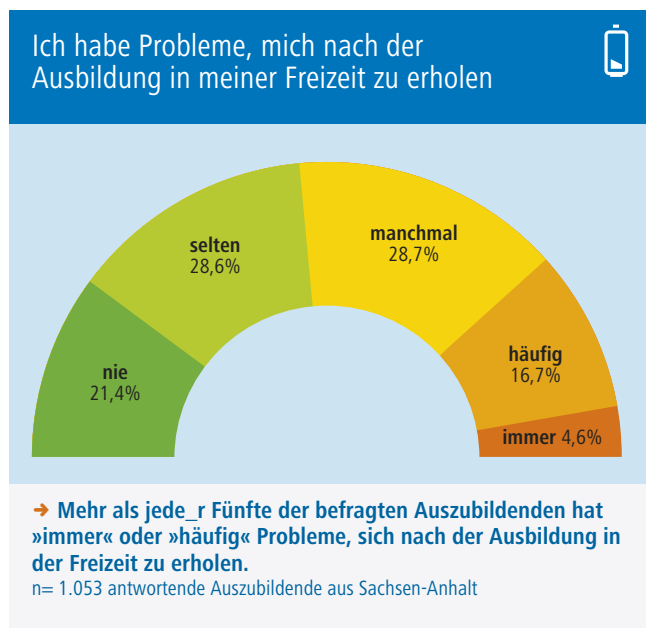
ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 21 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema des bundesweiten Ausbildungsreports 2016, »psychische Belastung in der Ausbildung«, hat gezeigt, wie groß das Problem tatsächlich ist. Aus unterschiedlichen Gründen können zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen entstehen: Die Lage der Arbeitszeit bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Auch der Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Aber auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Ein Fünftel der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (21,3 Prozent) gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in



der Freizeit zu erholen. Nur ein weiteres Fünftel (21,4 Prozent) ist damit nicht konfrontiert. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke branchenspezifische Unterschiede

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise von den Industriemechaniker_innen und Verwaltungsfachangestellten weniger als fünf Prozent »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Köchen und Köchinnen mehr als ein Drittel (35 Prozent) und bei den Friseur_innen mit 65,6 Prozent fast zwei Drittel der Befragten.

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen deutlich, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit sind: eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind achtsame Ausbilder_innen, das Befolgen von geltenden Regelungen wie Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat nicht nur der Verlauf der Ausbildung selbst. Bereits der Zugang in Ausbildung ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden dort wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

Die Schwerpunktauswertung des bundesweiten Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der

Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

In Anbetracht der nach wie vor bestehenden massiven Probleme für viele Ausbildungsinteressierte beim Übergang von der Schule in die Ausbildung – die durch die geringe Einmündungsquote der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten in Ausbildung und den hohen Anteil junger Menschen in Übergangsmaßnahmen deutlich werden – gibt es hier weiterhin dringenden Handlungsbedarf.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, braucht es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Zusammen fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,3 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (42 Prozent). Über ein Viertel der Befragten macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (21,2 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (5,7 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (33,4 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (28,8



Prozent). Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (25,3 Prozent gegenüber 17,8 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben beispielsweise nur 40,6 Prozent der angehenden Friseur_innen an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2017 weiter zurückgegangen ist und nun um 18,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge bundesweit um 9.500 oder 3,0 Prozent auf 325.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen erstmals

weniger als 200.000 Verträge (197.600) abgeschlossen, 6.500 oder 3,2 Prozent weniger als 2016.¹⁴

Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden. Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen um Betrieb schaffen.

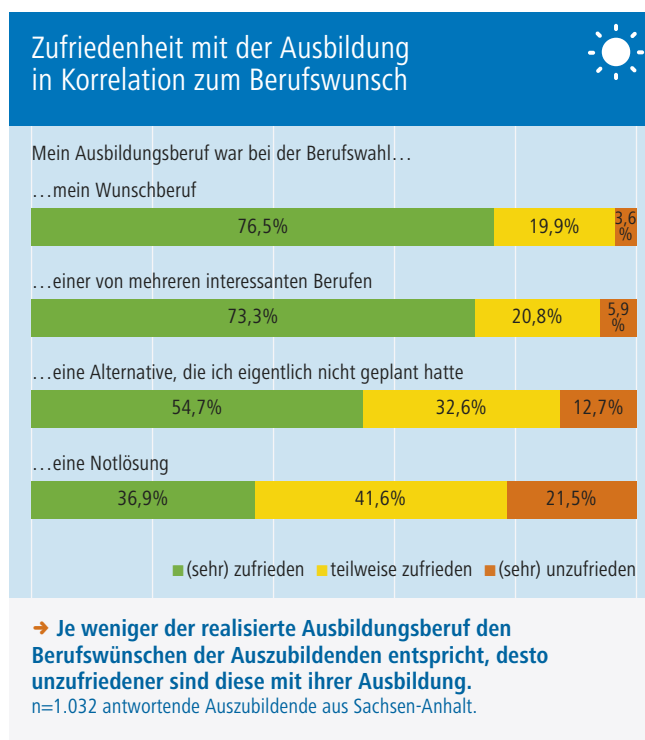
Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt ge-

¹⁴ Vgl. BIBB 2017, S. 28f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze.

rade gefordert werden«. Die eigenen Interessen dem unterzuordnen, bedeutet auch ein Stück Selbstbestimmung und vor allem Motivation für das weitere Berufsleben zu verlieren.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 54,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 76,5 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind 21,5 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.



Perspektive nach der Ausbildung

Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

67,8 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 3,2 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 28 Prozent bzw. 18,7 Prozent erheblich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁵, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich sogar weiter. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2018, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2016 um mehr als 4.000 auf 146.376 gestiegen ist, was zu einem Anstieg der Vertragslösungsquote um knapp einen Prozentpunkt auf 25,8 Prozent geführt hat, d. h. im Jahr 2016 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet¹⁶.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden.

Ergebnis des Ausbildungsreports

18,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für 78,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 21,5 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Aus-

¹⁵ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

¹⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89.

bildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede_r Siebte im Rahmen des Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Sachsen-Anhalt zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um die Zahl der Vertragslösungen und der endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

- eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt,
- eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung,
- ein funktionierendes, neutrales, niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, so wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird,
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der assistierten Ausbildung wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen und sukzessiv anzupassen,
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

4 Fazit und Forderungen

**Ausbildung
besser machen!**

Der erste Ausbildungsreport in Sachsen-Anhalt bestätigt den bundesweiten

Report darin, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist unter anderem auch eine Novellierung des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes, dringend notwendig.

Das Berufsbildungsgesetz hat einen hohen Stellenwert für Auszubildende und viele weitere Akteure der beruflichen Bildung, wie zum Beispiel für Ausbilder_innen, Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Prüfer_innen. Für sie alle wirkt sich eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes positiv aus.

Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Sie muss in ihrer Höhe dazu geeignet sein, Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen seinen Facetten ermöglichen. Um dies auch für Auszubildende in nicht-tarifgebundenen Betrieben sicherzustellen, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung für alle Ausbildungsformen. Eine Mindestausbildungsvergütung zieht neben der tariflichen Ausbildungsvergütung eine zweite Haltelinie ein. Da sie die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen als Orientierung nimmt, werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet. Zudem muss eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildungen (z.B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten.

- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und belastende Auswirkungen auf die Ausbildungssituation und letztlich auch auf die Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Die unterschiedlichen Anrechnungsmodelle von Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten sind bei minder- wie volljährigen Auszubildenden aufzuheben. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Daher braucht es die Aufnahme einer Regelung in das Berufsbildungsgesetz, der dem § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz entspricht bzw. die Wiederaufnahme der über 18-jährigen Auszubildenden in das Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.
- **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme:** Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im § 24 Berufsbildungsgesetz eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Auszubildende haben einen Anspruch auf Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung. Sie darf nicht an finanziellen Belastungen scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung ent-





stehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen.

Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. In § 14 Berufsbildungsgesetz muss eine Klarstellung zur Kostenfreiheit erfolgen. Mittelfristig muss ein landesweit kostenfreies Auszubildendenticket (Azubi-Ticket) für Ausbildung und Freizeit, in Zusammenarbeit des Landes Sachsen-Anhalt mit den Kommunen eingeführt werden.

- **Rechtssicherheit im Dualen Studium:** Das Duale Studium hat sich in den letzten Jahren etabliert. Es verknüpft Studium und Ausbildung in Form des ausbildungsintegrierten Studiums. Das Duale Studium wird vor allem über Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb geregelt, die gesetzlichen Schutzbestimmungen der dualen Ausbildung greifen hier nicht. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für Studierende ein und fordert die Ausweitung des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes auf die Praxisphasen des Dualen Studiums.
- **Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Prüfer_innen:** Das Prüfungswesen, das sich durch die Einheitlichkeit der Prüfungen und die paritätische Besetzung der Prüfungsgremien auszeichnet, hat sich bewährt. Ehrenamtliche Prüfer_innen leisten einen wichtigen Beitrag im System der dualen Ausbildung. Bisher müssen ehrenamtliche Prüfer_innen der Arbeitnehmerseite ihre Freistellung und die Fortzahlung ihres Entgeltes gesondert gegen ihren Betrieb durchsetzen. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse brauchen, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können, einheitliche Rahmenbedingungen. Die Gewerkschaftsjugend fordert die Übernahme der Regelung auf bezahlte Freistellung bzw. Aufwandsentschädigung aus § 69 Abs. 4 sowie Abs. 73 der Handwerksordnung (HwO) in das Berufsbildungsgesetz.

- **Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an Berufsschulen:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im Berufsbildungsgesetz zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildungsbedingungen bundesweit sicherstellen sollen. Diese Gleichwertigkeit muss auch am zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule, sichergestellt werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.

**Ausbildung
besser machen!**

5 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2017 bis April 2018 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

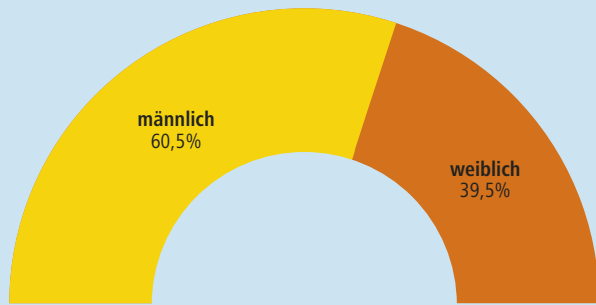
Insgesamt wurden die Angaben von 1.067 Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt in 22 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2016 in die Auswertung aufgenommen.¹⁷ Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten gestellt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für diese Schwerpunkte relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

¹⁷ Drei der Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk (13), Maler_in und Lackier_in (9) und Zerspanungsmechaniker_in (10).

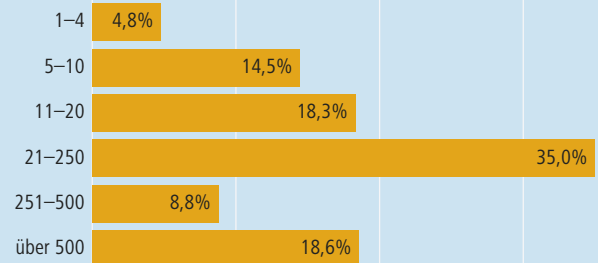
6 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



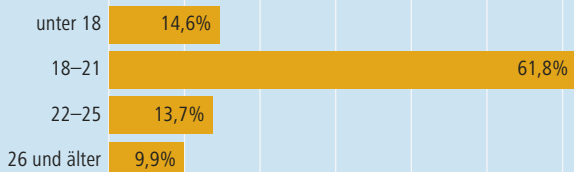
n=1.060 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



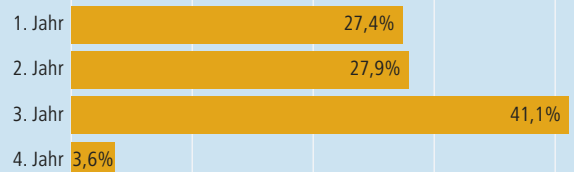
n=1.011 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt, MA = Mitarbeiter_innen.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



n=1.059 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=1.059 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt.

Abbildungsverzeichnis

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	4
Bedeutung von Schichtarbeit nach Ausbildungsberufen	10
Nacharbeiten von »Minusstunden«	11
Nacharbeiten von »Minusstunden« nach Betriebsgröße	11
Freistellung für Prüfungsvorbereitung nach Betriebsgröße	12
Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten	13
Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Sachsen-Anhalt nach Ausbildungsberufen	14
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	14
Einhalten des Ausbildungsplans	15
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	15
Betreuung durch Ausbilder_innen	17
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
Fachliche Qualität der Berufsschule	19
Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden in Sachsen-Anhalt nach Ausbildungsberufen	20
Regelmäßigkeit von Überstunden	20
Überstunden pro Woche	21
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	22
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	24
Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	25
Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt	27
Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zu Behandlung durch Ausbilder	27
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	28
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	29
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	30
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	32
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	33
Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt nach Geschlecht	38
Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt nach Alter	38
Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt nach Betriebsgröße	38
Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt nach Ausbildungsjahr	38

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2017/2018: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
 vor oder nach der Berufsschule?
 am selben Tag
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. *Falls Frage 8 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
13. *Falls Frage 12 JA:* Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/ Personalrats bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
 kann ich nicht beurteilen
14. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
15. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht
16. Ich habe in meinem Betrieb eine_n Ausbilder_in:
 ja nein
17. *Falls Frage 16 JA:* Mein_e Ausbilder_in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
18. *Falls Frage 16 JA:* Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ich werde von meiner_meinem Ausbilder_in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
20. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
21. *Falls Frage 20 JA:* Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
22. *Falls Frage 20 JA:* Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
24. *Falls Frage 23 nicht mit »NIE« beantwortet wurde:* pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.
25. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
26. *Falls Frage 25 nicht mit »IMMER« beantwortet wurde:* Pro Woche verbringe ich in meiner Freizeit _____ Stunden, um das Berichtsheft zu führen.



27. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
28. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
29. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
30. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
31. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
33. Falls Frage 32 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
34. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. In meiner Ausbildung wird in Schichtarbeit gearbeitet:
 ja nein manchmal
35. In meiner Ausbildung Schichtmodell wird folgendes Schichtsystem Ausbildung angewendet?
 Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht)
 klassisches Schichtsystem: Woche 1 Frühschicht, Woche 2 Spätschicht, Woche 3 Tagesschicht oder Nachtschicht?
 Teilschichtsystem: Morgens arbeiten, dann Pause, abends arbeiten.
 keins von diesen Modellen.
36. Wenn in meiner Ausbildung Minusstunden angesammelt werden muss ich diese nacharbeiten.
 ja nein weiß nicht.
 es werden keine Minusstunden angesammelt
37. In meiner Ausbildung wird die Ruhezeit von 11 Stunden zwischen dem Ende und dem Beginn eines neuen Arbeits-bzw. Berufsschultages eingehalten ...
 immer häufig manchmal selten nie
38. Pro Woche verbringe ich außerhalb von Betrieb und Berufsschule zusätzlich _____ Stunden zum Lernen oder um mich auf die Prüfung vorzubereiten?
39. Zur Vorbereitung auf meine Abschluss-bzw. Zwischenprüfung hab ich freigestellte Tage zur Verfügung?
 ja nein weiß nicht.
40. Wie viele Tage bist du freigestellt?
 Zwischenprüfung _____ / Abschlussprüfung _____
 weiß ich nicht
41. Ich muss auch außerhalb meiner Ausbildungszeit mobil (Handy, PC, Tablet & Co.) erreichbar sein?
 immer häufig manchmal selten nie
42. Wenn ja, die mobile Erreichbarkeit wird mir auf meine Ausbildungszeit angerechnet.
 ja nein weiß nicht.
43. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
50. Datum: _____

Hast du Probleme in der Ausbildung oder möchtest du gerne mehr über deine Rechte in der Ausbildung und Gewerkschaften erfahren? Gerne nehmen wir Kontakt mit dir auf. Wenn du das willst nenne uns bitte deine E-Mail-Adresse und/oder deine Telefonnummer:



www.doktor-azubi.de





GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG





GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

