

studie



Ausbildungsreport 2016



www.jugend.dgb.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Florian Haggenmiller

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: www.jugend.dgb.de

www.dr-azubi.de 

 www.facebook.com/jugend.im.dgb



Redaktion:

Julia Kanzog, André Schönewolf

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Oliver Dick und Esther Herzog



Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH

Titelfoto:

a_sto/photocase.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2016

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 »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
	Politisches Grußwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2016	6
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
2	Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung	11
2.1	Belastungen am Ausbildungsplatz	11
2.2	Einflussfaktoren	13
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	18
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	18
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	19
3.1.3	Ausbildungsnachweis	20
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	21
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	22
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	22
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	23
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	23
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	24
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	25
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	26
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	26
3.3	Ausbildungsvergütung	27
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	29
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	29
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	30
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	31
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	32
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	33
3.4.6	Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg	35
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	37
5	Doktor Azubi: Zehn Fälle	40
6	Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!	44
7	Auswertungsverfahren und Methodik	46
8	Anhänge	47

Vorwort

Die duale Ausbildung in Deutschland genießt als Vorzeigemodell des deutschen Bildungssystems internationale Anerkennung. Dennoch braucht das System eine Reform, um weiter attraktiv zu bleiben.

41.000 Ausbildungsstellen sind 2015 unbesetzt geblieben, der höchste Stand seit 1996. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus, gleichzeitig gingen über 282.000 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber_innen für einen Ausbildungsplatz leer aus – und über 270.000 stecken im Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung fest.

Handlungsbedarf besteht vor allem auf Seiten der Wirtschaft. Sie muss eine gute Ausbildung für alle ausbildungswilligen Jugendlichen gewährleisten. Unbesetzte Ausbildungsstellen gibt es meist in jenen Branchen, die nicht gerade bekannt sind für eine gute Ausbildungsqualität, also im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Lebensmittelhandwerk.

Gemeinsam haben sich Gewerkschaften, Politik und Wirtschaft in der Allianz für Aus- und Weiterbildung zum Ziel gesetzt, der Schiefelage auf dem Ausbildungsmarkt entgegenzuwirken. Durch Vereinbarungen für eine verbesserte Ausbildungsqualität soll die duale Ausbildung attraktiver werden. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen werden ausgebaut: Mit der neugeschaffenen assistierten Ausbildung erhalten Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und ausbildende Betriebe notwendige Unterstützung. Es kommt darauf an, diese Hilfen weiter zu bewerben und auszubauen. Die von der Wirtschaft für 2015 zugesagten 20.000 zusätzlichen Ausbildungsplätze wurden mit gerade mal 7.300 nicht erreicht. Hier sind deutlich mehr Anstrengungen der Arbeitgeber nötig.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Modernisierung der dualen Ausbildung ist die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes, dass gemäß Koalitionsvertrag entsprechend geprüft und angepasst werden sollte. Der im März 2016 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegte Evaluationsbericht klammert jedoch die Lage am Ausbildungsmarkt aus und hat wichtige Bereiche des Gesetzes, etwa Vertragsgestaltung oder Qualitätsfragen, nicht eingehend behandelt. Gerade für diese Bereiche brauchen wir dringend neue Rahmenregelungen, um eine bessere Qualität der Ausbildung zu befördern. Für uns ist deshalb die Novelle ein Muss. Das Ministerium sieht jedoch bislang leider keinen Änderungsbedarf.

Dass es nach wie vor enormen Handlungsbedarf gibt, zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, der seit nunmehr elf Jahren seinen Beitrag zur Qualität am Ausbildungsmarkt leistet – und der erhebliche Mängel aufdeckt. Befragt wurden 13.603 Auszubildende aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungs-

berufen im dualen System. Auch wenn ein Großteil der Auszubildenden mit seiner Ausbildung zufrieden ist: Es gibt immense Probleme im Hotel- und Gaststättenbereich, im Lebensmittelhandwerk, im zahnmedizinischen Bereich sowie bei Maler_innen und Lackierer_innen. Kennzeichen sind lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, eine mangelnde Ausbildungsqualität und eine unterdurchschnittliche Vergütung. Folglich werden diese Berufe als immer unattraktiver angesehen.

Themenschwerpunkt dieses Ausbildungsreports sind die psychischen Belastungen in der Ausbildung, die – wie der Report zeigt – leider keine Ausnahmen sind. Um nur einige Zahlen zu nennen: Etwa die Hälfte (50,8 Prozent) der Auszubildenden fühlt sich durch Arbeitsanforderungen oder schlechte Arbeitsbedingungen stark belastet, Probleme mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten bemängelt jeder achte Auszubildende. Insgesamt ein Fünftel der Auszubildenden klagt über einen hohen Leistungs- und Zeitdruck. Es gibt jedoch deutliche Branchenunterschiede: In den fünf am schlechtesten bewerteten Berufen klagt fast jeder Dritte über Leistungs- und Zeitdruck (29,1 Prozent, vgl. Kapitel 2.2).

Es ist offensichtlich, dass die bestehenden gesetzlichen Regeln für die Gestaltung der beruflichen Ausbildung nicht ausreichen. Für eine Erhöhung der Ausbildungsqualität ist eine Reform des Berufsbildungsgesetzes unabdingbar. Wir erwarten, dass die Koalition dieses im Koalitionsvertrag enthaltene Vorhaben nicht weiter stiefmütterlich behandelt, sondern endlich auf den Weg bringt.

Um dem guten Ruf des dualen Ausbildungssystems weiterhin gerecht zu werden, muss für möglichst alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Teilhabe gewährleistet sein. Wir brauchen eine qualitativ hochwertige Ausbildung in allen Branchen, die Lernen ermöglicht und psychische Belastungen und Stress vermeidet.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Florian Haggemiller
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Politisches Grußwort

Eine gute Ausbildung ist die Eintrittskarte ins Arbeitsleben – und damit in die Selbstständigkeit. Darum setzen wir alles daran, die jungen Menschen, die mehr Unterstützung benötigen als ihre Altersgenossinnen und -genossen, auf dem Weg von der Schule in den Beruf zu unterstützen: etwa mit den Jugendberufsagenturen, in denen alle Zuständigen an einem Strang ziehen und die beim Übergang von der Schule in den Beruf kontinuierlich mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Wer eine gute Grundlage für sein Berufsleben geschaffen hat, kann auf eigenen Beinen stehen und hat Erfolgserlebnisse und Freude bei der Arbeit. In Deutschland haben wir sehr gute Voraussetzungen dafür, dass junge Menschen den Start ins Berufsleben erfolgreich schaffen. Unser System der dualen Ausbildung gilt zu Recht als vorbildlich. Wir können und wollen uns aber nicht auf diesen Lorbeeren ausruhen, denn immer noch gibt es junge Menschen, die nicht gut ausgebildet werden, die unzufrieden sind und schlechtere Startchancen ins Leben haben als andere. Um zu erfahren, wo der Schuh drückt, müssen wir vor allem auch die Betroffenen selbst zu Wort kommen lassen.

Seit mittlerweile elf Jahren leistet dies der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, indem die jungen Menschen unmittelbar in den Berufsschulen über ihre Situation befragt werden. Ich schätze dieses wichtige Instrument sehr, denn die Auszubildenden können selbst am besten benennen, wodurch Unzufriedenheit und Stress entstehen, wo sie sich Verbesserungen wünschen, aber auch, was gut läuft.

Immerhin geben seit mehreren Jahren mehr als 70 Prozent der Auszubildenden bei der Befragung an, dass sie mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Das ist zunächst einmal ein erfreuliches Ergebnis. Aber es bedeutet auch, dass wir uns noch besser um diejenigen kümmern müssen, die nicht zufrieden sind, die darüber klagen, nicht gut betreut zu werden, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben oder Überstunden machen zu müssen. Eine dramatische Konsequenz der Unzufriedenheit kann der frühzeitige Abbruch der Ausbildung sein. Eine andere Folge ist Stress, der belastet und im schlimmsten Fall krank macht.

In Zeiten des digitalen Wandels empfinden viele Beschäftigte die ständige Erreichbarkeit als Stressfaktor, aber auch Leistungs- und Zeitdruck machen schon jungen Menschen zu schaffen. Darüber wollen wir mehr erfahren, um gegebenenfalls gegenzusteuern. Ich begrüße es deshalb sehr, dass der aktuelle Ausbildungsreport der DGB-Jugend den Fokus auf das Thema »Stress in der Ausbildung« legt und eine Grundlage schafft, auf der wir Strategien entwickeln

können, damit möglichst alle Auszubildenden motiviert, zufrieden und gesund die wichtigen ersten Schritte ins Berufsleben gehen können.

Es ist wichtig, dass das Engagement der Betriebe bei der Ausbildung nicht nachlässt. Das ist aber nicht nur eine Frage der Quantität, sondern auch der Qualität der Ausbildungsplätze. In manchen Bereichen zeigen auch die hohen Abbrecherzahlen, dass die Qualität nicht stimmt. Dieser Report gibt wichtige Hinweise, wo es zu Verbesserungen kommen muss.

Auch die Bundesregierung will die Bedingungen für die Ausbildung in Deutschland weiter verbessern. Wir wissen, dass das nur gemeinsam mit allen Beteiligten gelingen kann. Deshalb haben wir im Jahr 2014 gemeinsam mit der Wirtschaft, den Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern die Allianz für Aus- und Weiterbildung geschlossen. Wir wollen gute Startchancen ins Leben für alle jungen Menschen, auch für die Flüchtlinge, die sich bei uns eine Existenz aufbauen wollen, für junge Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund und für diejenigen, die vielleicht eine zweite oder auch dritte Chance auf einen Neustart benötigen. Denn wir brauchen sie alle: als Fachkräfte von morgen und als diejenigen, die am wirtschaftlichen Erfolg und am sozialen Zusammenhalt in unserem Land mitarbeiten.



Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit
und Soziales

1 Einordnung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Industriekaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in
Steuerfachangestellte_r
KFZ-Mechatroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Metallbauer_in
Verkäufer_in
Friseur_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Tischler_in
Anlagenmechaniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Koch_Köchin
Maler_in und Lackier_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2016

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien, d. h. sowohl bei der Bewertung der Arbeitszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung haben die hier aufgeführten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2016 zeigt, gibt es hier erhebliche Unterschiede.

Auf dem ersten Rang finden sich in diesem Jahr die Auszubildenden in der Mechatronik, die im letzten Jahr noch den zweiten Rang belegt hatten, gefolgt von den Auszubildenden in der Industriemechanik, die sich vom vierten auf den zweiten Platz verbessern konnten. Auf den Rängen drei bis fünf folgen angehende Zerspanungsmechaniker_innen, Bankkaufleute und Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Somit setzt sich die Spitzengruppe in etwas veränderter Reihenfolge aus den gleichen Berufen zusammen, wie im Jahr 2015. Lediglich die angehenden Industriekaufleute, die sich im vergangenen Jahr noch den fünften Platz mit den Elektroniker_innen für Betriebschnik geteilt hatten, sind hier nicht mehr vertreten, rangieren aber weiterhin auf einem guten sechsten Platz.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köch_innen sowie Hotelfachleute finden sich in diesem Jahr erneut

auf den hinteren Plätzen wieder. Auch wenn mit Blick auf zentrale Probleme wie Arbeitszeiten und Überstunden wiederum leichte Verbesserungen im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden konnten, reichen diese offensichtlich noch immer nicht aus, um die Zufriedenheit der Auszubildenden in diesen Berufen grundlegend zu erhöhen. Im Vergleich zu den Auszubildenden in den meisten anderen im Ausbildungsreport berücksichtigten Berufen sind Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich 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.

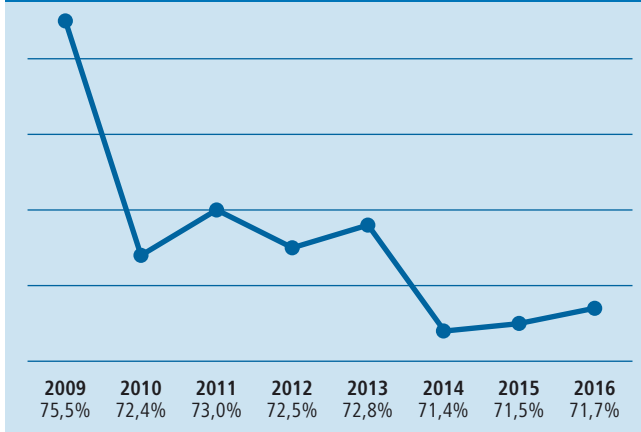
Auch bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten, den Maler_innen und Lackierer_innen und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk hat sich offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, sodass diese Berufe sich ebenfalls erneut am unteren Ende des Gesamt-Rankings wiederfinden.

Betriebsgröße

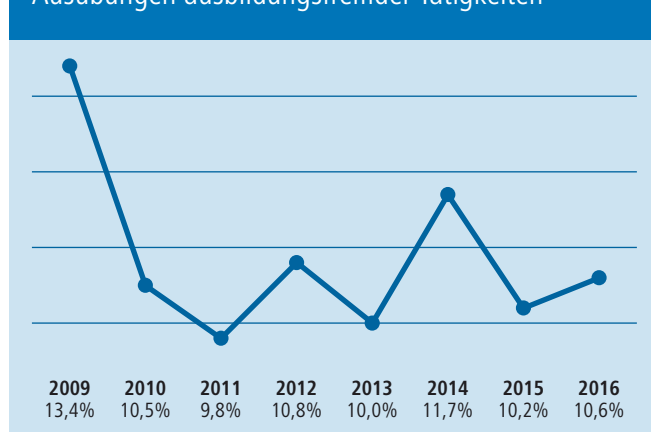
Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen durch vorhandene kollektive 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. Sie binden ihre Auszubildenden überdurchschnitt-

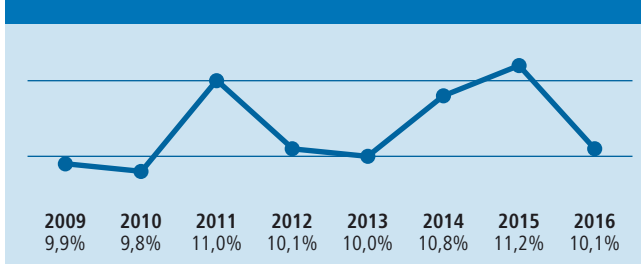
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Entwicklung der Verfügbarkeit der Ausbilder_in am Ausbildungsplatz



lich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Daher sind Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

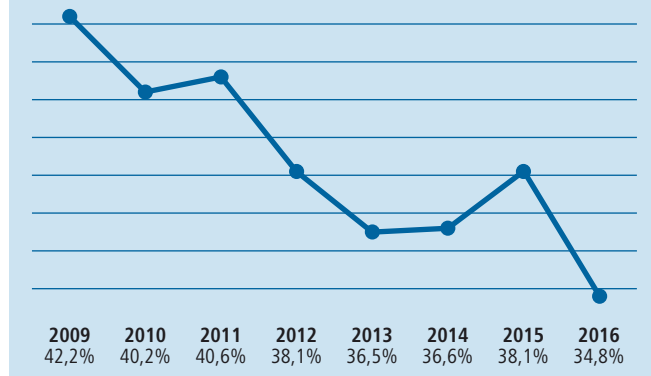
Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (71,7 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit, die 2014 auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen ist, nicht mehr spürbar angestiegen ist. Der Ausbildungsreport 2016 zeigt erneut 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

Mit 10,6 Prozent hat sich der Anteil der Auszubildenden, die angeben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten

Entwicklung Überstunden



ten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht (+ 0,4 Prozentpunkte) und liegt damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2012. Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass sich an diesem Problem in den zurückliegenden Jahren nicht viel verändert hat (➔ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,2 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10,1 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. Auch diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (➔ Kapitel 3.1.4).

Überstunden

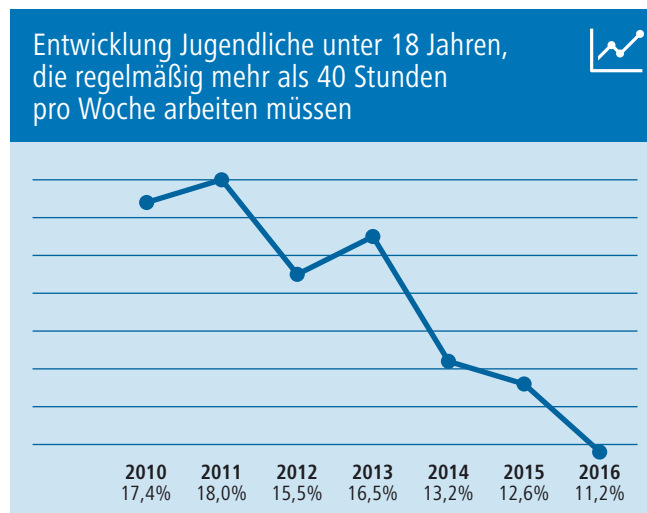
Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die anga-

ben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist im Vergleich zum Vorjahr allerdings deutlich um 3,3 Prozentpunkte auf 34,8 Prozent gefallen – den niedrigsten bisher im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert bei dieser Frage (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Trotz einer entsprechenden Regelung gaben noch immer 11,2 Prozent (Vorjahr 12,6 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Dem allgemeinen Trend bei den Überstunden entsprechend ebenfalls gefallen – von 30,9 Prozent auf 28,8 Prozent – ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen. Verschlechtert im Vergleich zum Vorjahr hat sich allerdings der Anteil der Minderjährigen, die für die geleisteten Überstunden einen Freizeitausgleich bekommen. Der Wert ist um 3,6 Prozentpunkte auf 47,6 Prozent gefallen.

Beim Thema Fünf-Tage-Woche scheint sich die Situation für viele Auszubildenden stabilisiert zu haben. So lag der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, mit 3,5 Prozent in etwa auf dem Vorjahresniveau (3,6 Prozent) (➔ Kapitel 3.2.5).



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,5 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 40,7 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,4 Prozent) machte seine Ausbil-

dung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,4 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (58,1 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (83,9 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten ist nur gut jede_r Dritte (35,9 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich die Unterschiede in der Zufriedenheit noch einmal vergrößert (➔ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2016 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen, sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen (➔ Kapitel 4).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige 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 sehr schwierig. 44,4 Prozent der Auszubildenden im dritten Lehrjahr wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 42,8 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und 12,8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal zwei Drittel (65,8 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten Angebote unterschiedlicher Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine Absage vorlag, hatten 43,2 Pro-

zent 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. Gerade einmal 56,7 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 3.1.6).



1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Rückgang neu abgeschlossener Ausbildungsverträge

Die bereits seit mehreren Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt haben sich im Jahr 2015 weiter verstärkt. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge trotz eines erstmals seit 2011 wieder leicht gestiegenen Ausbildungsangebots erneut leicht auf 522.093 gesunken. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus. 2015 blieben fast 41.000 Ausbildungsplätze unbesetzt – der höchste Stand seit 1996, was jedoch nicht auf eine generell mangelnde Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurückgeführt werden kann.

Einmündungsquote

So ist zwar die Zahl der gemeldeten Bewerber_innen für Berufsausbildungsstellen erneut um etwa 10.000 auf 549.098 gesunken, die

Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten überstieg jedoch mit 804.369 das Ausbildungsangebot von 563.100 noch immer um mehr als 40 Prozent¹. Faktisch konnten somit nach wie vor weniger als zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch auch tatsächlich realisieren.

Unversorgte Bewerber_innen

Dies liegt nicht zuletzt daran, dass nur knapp die Hälfte (48,6 Prozent) der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber_innen in ein Ausbildungsverhältnis eingemündet ist. Das Ausmaß der faktischen Unterversorgung ist somit deutlich größer, als die Zahl der »nur« 20.712 offiziell als unversorgt ausgewiesenen Bewerber_innen dies zunächst vermuten lässt. So sind als faktisch unversorgt auch jene 60.079 Bewerber_innen »mit Alternative« zu betrachten, die zwar ein alternatives Angebot angenommen, ihren Vermittlungswunsch jedoch aufrechterhalten haben, ebenso wie ein Großteil der 93.734 ehemalige Bewerber_innen »ohne Angabe eines Verbleibs«, die keine weitere Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten. Insbesondere bei der zuletzt benannten Gruppe ist, wie der Berufsbildungsbericht 2016 betont, »nicht auszuschließen, dass für einen Teil dieser jungen Menschen das Risiko besteht, dass sie »quasi unbemerkt« aus dem Bildungssystem herausfallen - mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe«². Wie berechtigt diese Befürchtung ist, verdeutlichen die Ergebnisse der Bewerberbefragung 2014 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), wonach 62 Prozent der »unbekannt Verbliebenen« außerhalb des Bildungssystems verblieben sind. Im Vergleich zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012 ist dieser Anteil um zehn Prozentpunkte gestiegen. Die meisten der betroffenen Bewerber_innen (34 Prozent) waren der BIBB-Studie zufolge arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung³.

Berücksichtigt man weiterhin, dass, insbesondere bedingt durch Programme zum Erlernen der deutschen Sprache für jugendliche Flüchtlinge und Zugewanderte⁴, auch die Zahl der Anfänger_innen im Übergangsbereich 2015 erstmals innerhalb der letzten zehn Jahren wieder angestiegen ist (um 7,2 Prozent auf 270.783), so zeigt sich, dass noch immer einer großen Zahl von jungen Menschen der Zugang zu einer beruflichen Ausbildung verwehrt bleibt, obwohl gleichzeitig immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Auch ein Blick auf die Verteilung der unbesetzten Ausbildungsstellen

¹ Vgl. BIBB 2016: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 53

³ Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 (Vorversion), S. 79

⁴ Vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 58

zeigt, dass sich diese auf das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie auf das Handwerk beziehen. Also jene Branchen, wo die Ausbildungsqualität häufig auch nicht stimmt.

Folgt man der Argumentation des BIBB, so liegt ein Schlüssel zur Lösung dieser Passungsprobleme darin, zusätzliche Ausbildungsplatzangebote zu erschließen⁵. Dies setzt jedoch voraus, dass Betriebe ihre Ausbildungsangebote auch dann noch aufrechterhalten, wenn die Wahrscheinlichkeit sinkt, diese zu besetzen.

Danach sieht es momentan jedoch nicht aus. Wie die konstant sinkende Ausbildungsbetriebsquote verdeutlicht (2014 lag diese lediglich noch bei 20,3 Prozent), ziehen sich insbesondere Kleinbetriebe immer mehr aus der Ausbildung zurück (Ausbildungsbetriebsquote 2014: 12,4 Prozent) und reagieren damit auf wachsende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Zwischenfazit: Ein Jahr Allianz für Aus- und Weiterbildung

Die Umsetzung der im Dezember 2014 von Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft gegründeten Allianz für Aus- und Weiterbildung beschlossenen Maßnahmen für eine verbesserte Ausbildungsqualität befindet sich in vielen der vereinbarten Maßnahmen auf einem guten Weg. So wurde die assistierte Ausbildung zur Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eingeführt und die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden ausgebaut. Die Integration von Geflüchteten soll auf den Weg gebracht werden. Die wichtigste Vereinbarung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze allerdings, die Verpflichtung der Wirtschaft, im Jahr 2015 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wurde mit gerade einmal 7.300 neu bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen nicht erreicht.

Erneut hat sich bestätigt, dass Selbstverpflichtungen der Wirtschaft zur Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht die gewünschte Wirkung als politisches Steuerungsinstrument erzeugen. Eine Ausbildungsgarantie, wie in der Allianz gefordert, wird so nicht verwirklicht. Daher braucht es eine Debatte über eine Ausbildungsumlage – entweder als gesetzliche Lösung oder in Form von branchenspezifischen Ausbildungsfonds. Eine weitere Herausforderung wird in Zukunft die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit sein. Das erneute Ziel für das Ausbildungsjahr 2016 von 501.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen ist daher deutlich zu niedrig.

Sowohl mit Blick auf die Zukunftschancen der jungen Menschen als auch der Betriebe besteht nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf, um den beschriebenen Tendenzen Einhalt zu gebieten und Perspektiven für alle Beteiligten zu entwickeln. Eine Weiterentwicklung braucht es vor allem bei der Qualität der Ausbildung, sodass das viele Jahrzehnte bewährte duale Ausbildungssystem auch in Zukunft gute Einstiegsmöglichkeiten für junge Menschen gibt und einen entscheidenden Anteil an der Fachkräftesicherung leistet.

⁵ Vgl. BIBB 2014: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden – Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze

2 Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung

Bereits seit mehreren Jahren ergeben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden, die dazu führt, dass viele Auszubildende zum Teil erhebliche Probleme haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen.

Diese Befunde decken sich mit jenen Ergebnissen zahlreicher wissenschaftlicher Studien aus zurückliegenden Jahren, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden. So gelangten beispielsweise die Autor_innen des »Stressreport Deutschland 2012« zu der Einschätzung, dass sich die Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation zum Teil auf hohem Niveau stabilisiert haben. Zudem hätten »teilweise zeitgleich die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden«⁶.

Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking) heraus⁷. Das sich dabei einstellende Gefühl der Überforderung ist, wie der Ausbildungsreport verdeutlicht, auch bereits in der Ausbildung ein großes Problem.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Untersuchungen der Universität Marburg und des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung zum Gesundheitszustand, zum Gesundheitsverhalten und zu Belastungen von Auszubildenden zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme aufzeigen⁸. So fühlten sich lediglich 17 Prozent der Auszubildenden beim Aufwachen frisch und ausgeruht, 55 Prozent hingegen zeigten bereits stressbedingt körperliche, emotionale oder kognitive Warnsignale.

Der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK bestätigt diese Ergebnisse. Demnach berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) von häufigen körperlichen und 46,1 Prozent von psychischen Beschwerden⁹.

Eine spezifische psychische Belastung innerhalb der Ausbildung scheint die Eingangsphase mit sich zu bringen. Auch wenn die Er-

gebnisse der 2009 erschienenen Studie: »Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE«¹⁰ aufgrund der Fokussierung auf den Bereich des Einzelhandels nicht uneingeschränkt auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden können, zeigt sich, wie komplex die Anforderungen sind, denen sich die jungen Menschen im Übergang ausgesetzt sehen. Die mit der Ausbildungsaufnahme einhergehenden zeitlichen Einschränkungen werden dabei ebenso als Belastung empfunden wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg_innen oder die Angst davor, Fehler zu machen.¹¹

Mit seinem Schwerpunkt greift der Ausbildungsreport 2016 die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern, sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität wie der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

2.1 Belastungen am Ausbildungsplatz

Betrachtet man zunächst den Bereich der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen, die von den Auszubildenden subjektiv als belastend empfunden werden, so zeigt sich, dass nur knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden (49,1 Prozent) in keinem der acht im Rahmen der Befragung berücksichtigten Bereiche (lange Fahrtzeiten, Nebenjob, ständige Erreichbarkeit, Probleme mit Kolleg_innen/ Vorgesetzten, Leistungs-/Zeitdruck, schlechte Pausensituation, Lage der Arbeitszeiten/Schichtdienst, mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen/fehlende Arbeitsmittel) angab, in hohem oder sogar sehr hohem Maße belastet zu sein. Gut ein Drittel der Befragten (36,5 Prozent) gab hohe oder sehr hohe Belastungen in einem oder zwei Bereichen an und bei 14,3 Prozent traf dies sogar in mehr als zwei der zur Auswahl stehenden Bereiche zu.

Neben langen Fahrtzeiten stellt dabei insbesondere Leistungs- und/oder Zeitdruck in der Ausbildung einen zentralen Belastungsfaktor dar. Jeweils knapp ein Fünftel (19,1 Prozent bzw. 19,3 Prozent) der Befragten gab an, die Bedingungen in diesen Bereich als in

⁶ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden

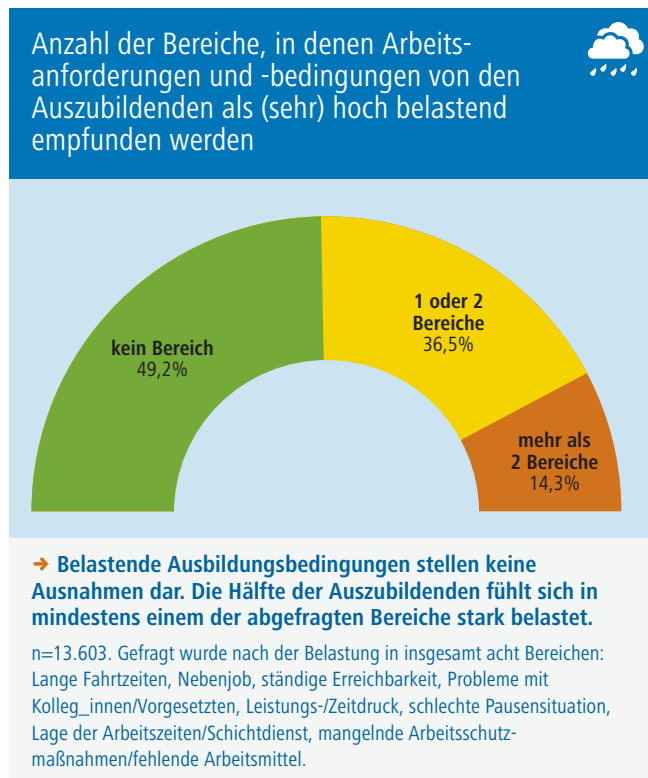
⁷ Vgl. a.a.O.

⁸ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012, S. 48–51

⁹ Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015

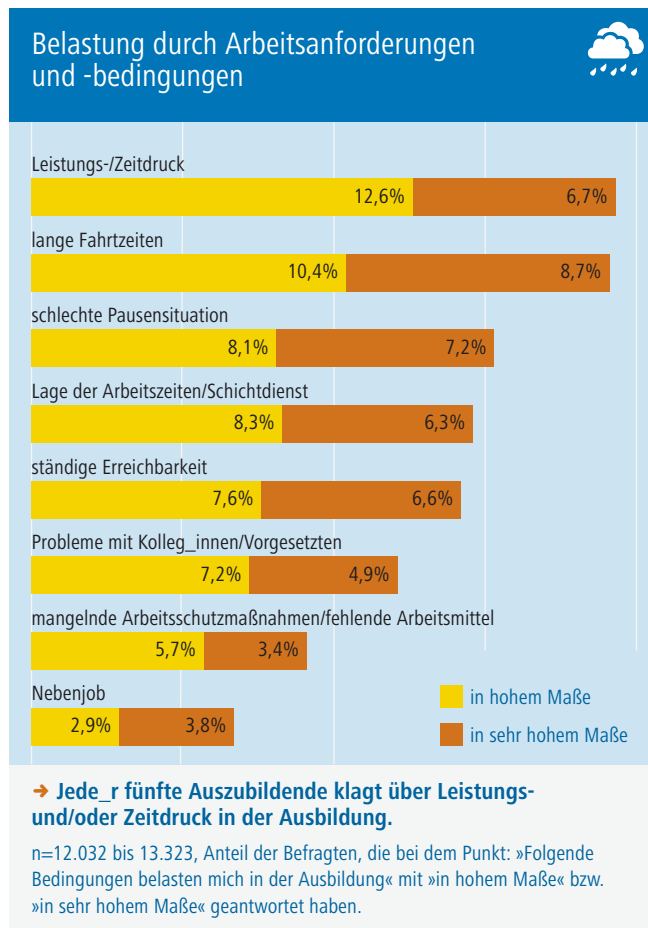
¹⁰ Kutscha, Günter; Besener, Andreas; Debie, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE, Universität Duisburg-Essen 2009

¹¹ Vgl. a.a.O., S.186 f.



hohem bzw. sogar sehr hohem Maße belastend zu empfinden. Auch schlechte Pausensituationen, z. B. durch Unterbrechungen, Verkürzungen oder das Fehlen geschützter Orte, stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar (15,3 Prozent empfinden die Situation als in – sehr – hohem Maße belastend), ebenso wie die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (14,6 Prozent) sowie die ständige Erreichbarkeit (14,2 Prozent). Mehr als jede_n zehnten Auszubildenden (12,1 Prozent) belasten zudem Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten. Mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen oder fehlende Arbeitsmittel (9,1 Prozent) und Belastungen durch einen Nebenjob (6,7 Prozent) werden von den Befragten etwas seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.

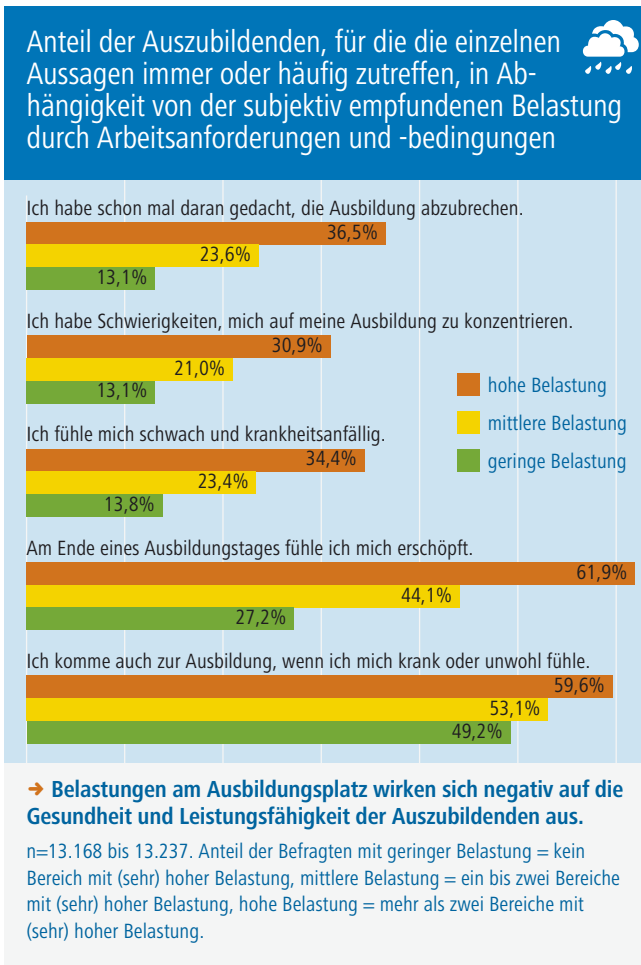
Insbesondere beim Thema Nebenbeschäftigung gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein geringer Teil der Auszubildenden überhaupt einen Nebenjob zusätzlich zur Ausbildung hat¹², sodass davon ausgegangen werden kann, dass dieser von den Betroffenen durchaus als Belastung erlebt wird. Darauf deutet auch hin, dass Auszubildende mit geringer Ausbildungsvergütung (unter 550 Euro), die auf zusätzlichen Einkünfte angewiesen sind, sich deutlicher häufiger durch einen Nebenjob stark belastet fühlen (9,1 Prozent) als Auszubildende mit einem vergleichsweise hohen Einkommen von 850 Euro und mehr (5,4 Prozent). Bei ihnen kann vermutet werden, dass, wenn sie überhaupt einem Nebenjob nachgehen, dies häufiger aus inhaltlichem Interesse und weniger aus materieller Notwendigkeit tun, sodass der damit verbundene zeitliche Aufwand subjektiv seltener als Belastung empfunden wird.



Auswirkungen auf die Gesundheit

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 13,8 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 34,4 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (61,9 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft als von den »gering Belasteten« (27,2 Prozent). Trotzdem kommen fast 60 Pro-

¹² Vgl. z. B. Ausbildungsreport 2012, S.40. Von den Befragten gaben seinerzeit nur 12,3 Prozent an, einen Nebenjob zu haben. Laut einer BIBB-Studie aus dem Jahr 2010 (www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf) hat nur gut ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) einen Nebenjob



zent (59,6 Prozent) der »hoch belasteten« Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn Sie sich krank oder unwohl fühlen, zehn Prozent mehr als von den »gering belasteten« (49,2 Prozent). In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger große Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (30,9 Prozent¹³) als »gering belastete« (13,1 Prozent).

Ausbildungsabbruch

Mehr als ein Drittel der betroffenen Auszubildenden (36,5 Prozent) denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach, fast dreimal so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (13,1 Prozent).

Zwischenfazit

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass belastende Ausbildungsbedingungen keine Ausnahme darstellen. Auch wenn die

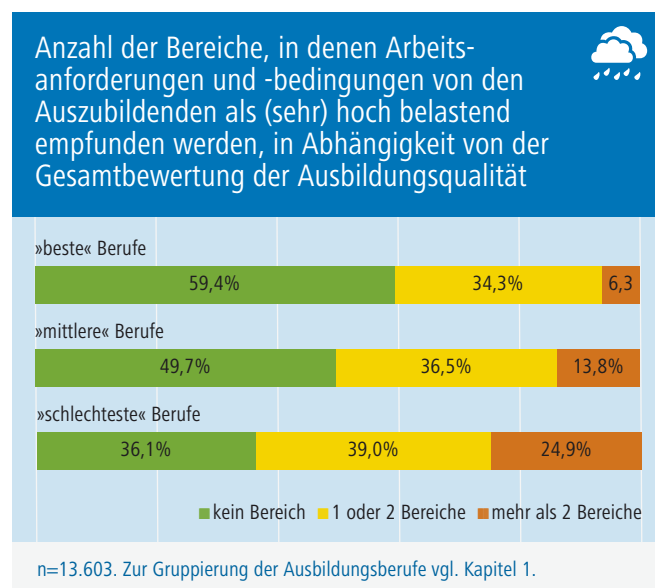
einzelnen im Ausbildungsreport betrachteten Bedingungen und Anforderungen jeweils von maximal etwa 20 Prozent der befragten Auszubildenden als in hohem oder sehr hohem Maße belastend empfunden werden, fühlt sich in der Summe etwa die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der Bereiche stark belastet. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass sich diese Belastungen negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Sie fühlen sich häufiger erschöpft, schwach und krankheitsanfällig, was sie aber größtenteils nicht davon abhält, auch dann zur Arbeit zu kommen, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn die betroffenen Auszubildenden häufiger über Konzentrationsprobleme klagen und auch öfter daran denken, die Ausbildung abzubrechen.

Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen reduziert werden kann.

2.2 Einflussfaktoren

Branchenunterschiede

Wie im Folgenden gezeigt wird, stellt dabei, neben der menschengerechten Gestaltung der Arbeit nach § 2 des Arbeitsschutzgesetzes, die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So ist das Ausmaß der gefühlten Belastung in Ausbildungsberufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen,



¹³ Anteil der Befragten, die bei dem Punkt: »Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren« mit »immer« oder »häufig« geantwortet haben.

welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispielsweise in den fünf bestplatzierten Berufen knapp 60 Prozent (59,4 Prozent) in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 6,3 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfindet lediglich gut ein Drittel (36,1 Prozent) keinerlei starke Belastung, während ein Viertel (24,9 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden.

Betrachtet man die einzelnen Anforderungen bzw. Bedingungen, so zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede im Bereich der Arbeitsorganisation. Während sich in den »besten Berufen« lediglich 7,9 Prozent der Auszubildenden in (sehr) hohem Maße durch die Lage der Arbeitszeit oder Schichtdienst belastet sehen, sind es in den »schlechtesten Berufen« mit 26,4 Prozent mehr als dreimal so viele. Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Pausensituation (5,2 Prozent gegenüber 28,5 Prozent), sowie bei der Belastung durch ständige Erreichbarkeit (8,8 Prozent gegenüber 21,7 Prozent).

Leistungs- und/oder Zeitdruck

Leistungs- und/oder Zeitdruck ist zwar auch in den Berufen ein Problem, denen grundsätzlich eine hohe Ausbildungsqualität bescheinigt werden kann, mit 14,2 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die sich dadurch stark belastet fühlen dort allerdings nur knapp halb so hoch wie in den Berufen am Ende des Rankings (29,1 Prozent).

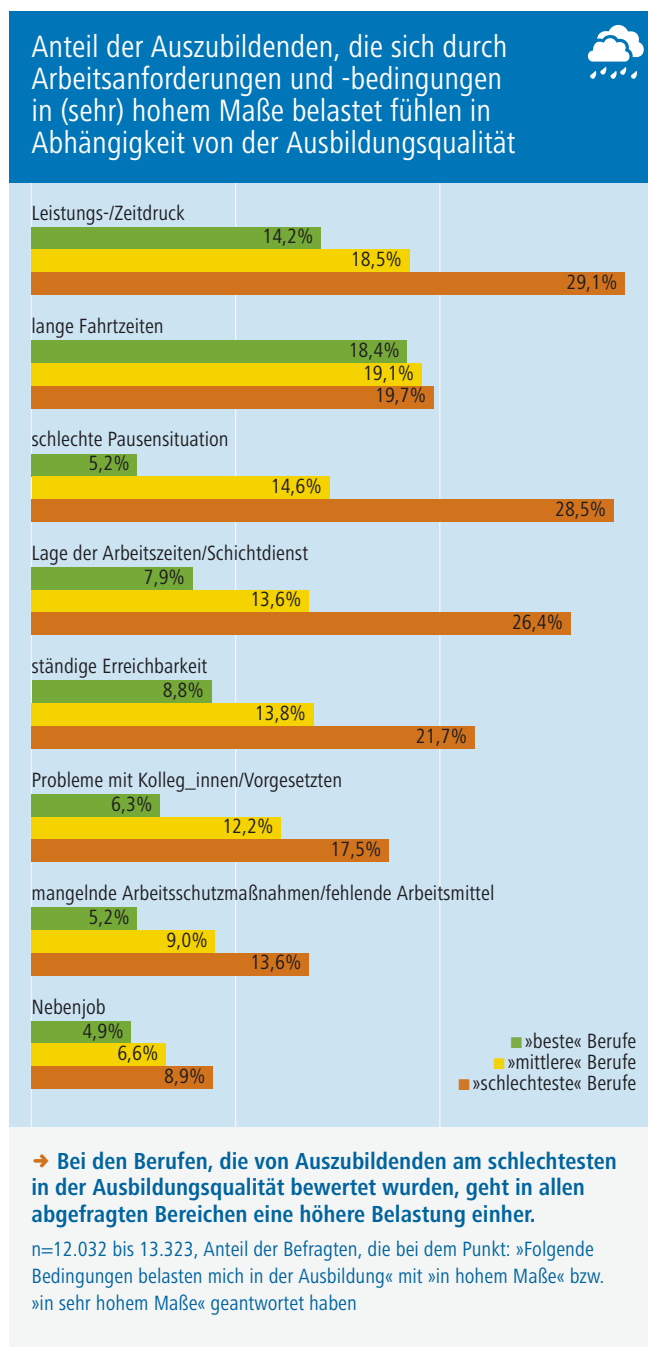
Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Leistungs- und/oder Zeitdruck in den gut bewerteten Berufen auch tatsächlich niedriger ist als in den schlecht bewerteten. Möglicherweise stehen den Auszubildenden in diesen Ausbildungsberufen auch mehr Mittel bzw. Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung, sodass diese nicht im selben Maße als Belastung wahrgenommen werden und sich dann auch weniger auf das Wohlbefinden der Auszubildenden auswirken.

Kollegiale Unterstützung

Eine wesentliche Ressource stellt hier die soziale Unterstützung dar¹⁴. Aus diesem Grund wurden die Auszubildenden auch danach gefragt, ob sie Kolleg_innen haben, mit denen sie gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen können. Die Ergebnisse deuten dabei darauf hin, dass Auszubildende in den »guten Berufen« häufiger auf eine entsprechende kollegiale Unterstützung zurückgreifen können. Von Ihnen sehen lediglich 12,8 Prozent diese Möglichkeit als nur in (sehr) geringem Maße gegeben an. In den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen vermisst jede_r vierte Auszubildende (24,6 Prozent) Kolleg_innen, um über Probleme in der Ausbildung zu sprechen.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch die korrekte Behandlung durch den Ausbilder. Für die Auszubildenden



¹⁴ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, S.76 ff.

scheint diese einen Einfluss auf die wahrgenommenen Belastungen durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen zu haben. So sehen 77,7 Prozent der Auszubildenden, die von ihren Ausbilder_innen nie korrekt behandelt werden, in mindestens einen der Arbeitsanforderungen und -bedingungen eine Belastung, während bei einer immer korrekten Behandlung lediglich 38 Prozent der Auszubildenden Belastungen wahrnehmen.

Interessenvertretung

In Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) scheinen sich die Auszubildenden in einem geringeren Maße durch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen belastet zu fühlen. So gaben 58,7 Prozent der Auszubildenden, in deren Betrieb eine JAV existierte, an, sich durch keine der im Report abgefragten Arbeitsanforderungen oder Bedingungen belastet zu fühlen. In Betrieben ohne Interessenvertretung waren es lediglich 41,9 Prozent. Unterschiede machten sich insbesondere in den Bereichen Pausensituation, Lage der Arbeitszeit/Schichtzeit, Leistungs-/Zeitdruck, und Probleme mit Vorgesetzten bemerkbar. Dies legt die Vermutung nahe, dass in Betrieben, in denen es eine JAV gibt, bessere Arbeitsbedingungen vorherrschen und betriebliche Strukturen bei Problemen in der Ausbildung eher in Anspruch genommen werden können.

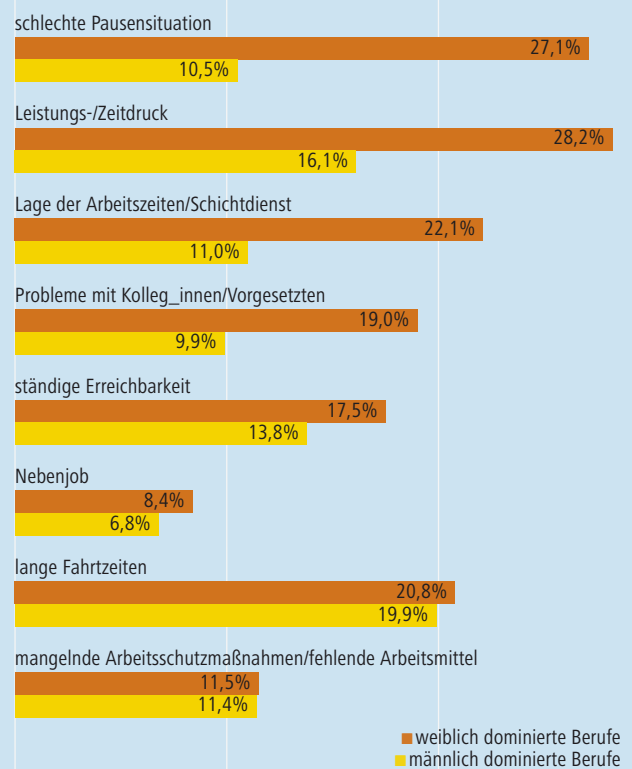
Interesse förderndes Arbeitsklima

Wenn die Ausbildungssituation insgesamt dazu beiträgt, Interesse zu wecken, den Eigenantrieb der Auszubildenden zu fördern und deren Motivation zu steigern, kann mit Stress besser umgegangen werden und Anforderungen werden eher nicht als Belastung empfunden. Neben den strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen ist es daher auch interessant zu beleuchten, in welcher Art und Weise Auszubildende Anforderungen begegnen. Fühlen sie sich gut auf die Bewältigung der Aufgaben vorbereitet und unterstützt, können auch neue Anforderungen angenommen und konstruktiv bewältigt werden.

Vor diesem Hintergrund stellt ein interesseförderndes, anregendes Ausbildungsumfeld auch eine mögliche Ressource zur Bewältigung von psychischen Belastungen in der Ausbildung dar. Es ist wenig verwunderlich, dass diese Ressource insbesondere dann zur Verfügung steht, wenn es sich bei der Ausbildung um einen Wunschberuf handelt, die fachliche Anleitung gut ist und die Auszubildenden nicht das Gefühl haben, unter- oder überfordert zu sein.

Dieser Zusammenhang schlägt sich daher auch in den Antworten auf die Frage: »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation« nieder. Während 57,9 Prozent der Auszubildenden in den fünf in der Gesamtbe-

Anteil der Auszubildenden in männlich und weiblich dominierten Berufen, die sich durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in (sehr) hohem Maße belastet fühlen

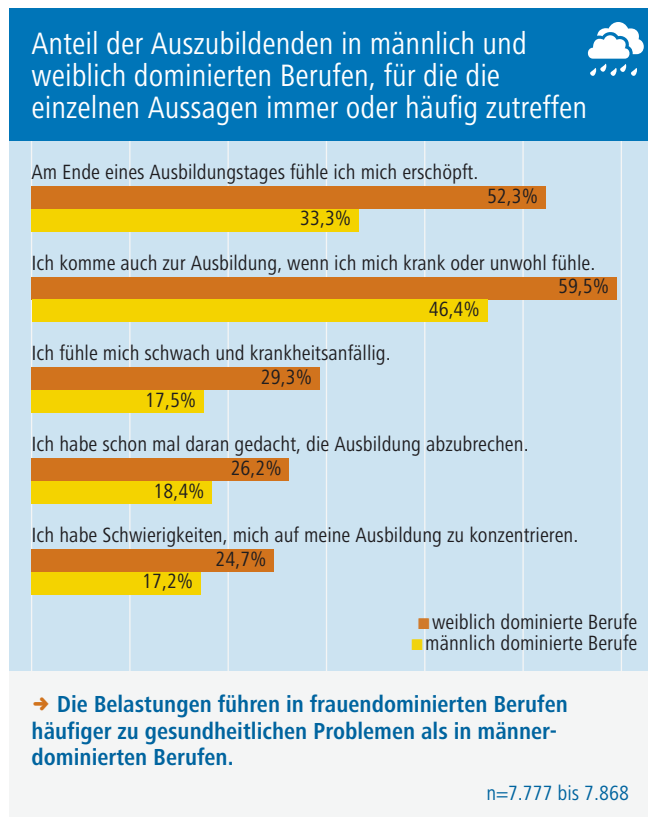


→ Belastungen in frauendominierten Berufen sind höher als in männerdominierten Berufen. n=7.105 bis 7.868

wertung am besten platzierten Berufen dieser Aussage in (sehr) hohem Maße zustimmten, lag die Zustimmung in den am schlechtesten bewerteten Berufen lediglich bei 36,3 Prozent. Damit korrespondiert auch, dass 61,2 Prozent der Auszubildenden in den am besten bewerteten Berufen, aber lediglich 45,9 Prozent derer in den am schlechtesten bewerteten Berufen ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beimessen.

Unterschiede in »frauendominierten« und »männerdominierten« Berufsgruppen

Junge Frauen ergreifen unter anderem aufgrund immer noch vorherrschender tradierter Rollenbilder und dem sich daraus ergebenden engeren Berufswahlspektrum seltener ihren Wunschberuf (vgl. Kapitel 3.4.5). Es ist nicht verwunderlich, dass sich die Auszubilden-



den in den »frauendominierten Berufen«¹⁵ seltener in einer Antriebsfördernden und motivationssteigernden Ausbildungssituation befinden. Auch gaben in den »männlich dominierten Berufen« mit 55,7 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Auszubildenden an, ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beizumessen als in den »weiblich dominierten«, in denen lediglich 46 Prozent der Befragten dieser Ansicht waren.

In den »frauendominierten Berufen« sehen sich die Auszubildenden zudem deutlich häufiger schlechten Pausensituationen und einem höheren Leistungs- und Zeitdruck ausgesetzt als in männerdominierten Berufen. Auch durch die Lage ihrer Arbeitszeit oder Schichtzeit fühlen sie sich häufiger in einem hohen bis sehr hohen Maße (22,1 Prozent) belastet als Kolleg_innen in »männerdominierten Berufen« (elf Prozent).

Die höhere Belastung führt in den frauendominierten Berufen häufiger zu gesundheitlichen Problemen. 52,3 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen gaben an, sich am Ende

eines Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft zu fühlen und 59,5 Prozent erscheinen immer oder häufig auch dann am Ausbildungsplatz, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. In den männerdominierten Berufen trifft dies lediglich für 33,3 Prozent bzw. 46,4 Prozent zu.

Schlussfolgerungen

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität und menschengerechter Arbeitsgestaltung psychische Belastungen und Beanspruchungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, über einen ganzheitlichen Arbeitsschutz und eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, dass die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden und dadurch psychische Erkrankungen zu vermeiden.

Zudem verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports bereits seit vielen Jahren, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Überstunden zum Teil noch erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen (→ vgl. Kapitel 3.2), deren Nutzung zur Reduzierung der psychischen Belastung der Auszubildenden beitragen könnte.

Zunächst sollte der in der Ausbildung bestehende Leistungs- und/oder Zeitdruck durch technische oder organisatorische Maßnahmen reduziert werden. Ergänzend dazu kann es notwendig sein, betriebliche und individuelle Ressourcen zu erschließen, die es den Auszubildenden ermöglichen, diese Situationen zu bewältigen, ohne dass sie zur dauerhaften Belastung für sie werden. Ein gutes Arbeitsklima und eine gelebte betriebliche Unterstützungskultur können dazu ebenso beitragen, wie eine fachliche Anleitung, die die Auszubildenden motiviert, sie unterstützt und ihnen jene Kompetenzen vermittelt, die es Ihnen ermöglichen, die an sie gestellten Aufgaben zu bewältigen.

¹⁵ Um strukturelle Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Berufe mit einem Männeranteil >80 Prozent, Berufe mit einem Frauenanteil >80 Prozent und sonstige Berufe. Eine genaue Erläuterung der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« befindet sich in Kapitel 4.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um Belastungen am Ausbildungsplatz entgegenzuwirken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich:

- Um ausreichend Erholungs- sowie Regenerationszeiten gewährleisten zu können, braucht es eine gesetzliche Ergänzung im Berufsbildungsgesetz, dass keine Beschäftigung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus erfolgen darf. Wochenendarbeit darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht erledigt werden können. Gleiches gilt für Schichtdienste. Teilschichtdienste sollen für Auszubildende komplett verboten werden.
- Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen muss regelmäßig durch die zuständige Gewerbeaufsicht kontrolliert werden. Verstößen muss nachgegangen und sie müssen ggf. sanktioniert werden. Um diesen wichtigen Kontrollaufgaben nachzukommen, muss die Gewerbeaufsicht mehr Personal zur Verfügung stellen sowie unangemeldete Kontrollen durchführen.
- Es braucht achtsame Ausbilder_innen, die notwendige Kompetenzen besitzen, um Auszubildenden einen geschützten Rahmen zu geben, der ihrem Leistungsstand entspricht. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung ist daher dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung.
- Arbeitgeber müssen ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 5 Arbeitsschutzgesetz endlich nachkommen, mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen genau hinzuschauen, wo psychische Gesundheitsrisiken in der Arbeit bestehen, und geeignete Maßnahmen ergreifen. Außerdem braucht es eine Ergänzung des Arbeitsschutzrechts durch eine Anti-Stress-Verordnung, die den umfassenden Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen möglich macht. Eine große Rolle für gute und gesunde Arbeit spielt auch die Beteiligung der Belegschaften selbst, insbesondere über die Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ihre Mitbestimmungsrechte müssen deshalb ausgebaut werden.
- Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch speziell auf Auszubildende gezielte Interventionen können einen ergänzenden Beitrag leisten, die Gesundheit der Auszubildenden zu schützen. Hier können die Krankenkassen durch die teils neuen Möglichkeiten, die sich aus dem Präventionsgesetz ergeben, Auszubildende als besondere Zielgruppe identifizieren und entsprechende Maßnahmen im Betrieb durchführen.
- Ausbilder_innen müssen sich ihrer Verantwortung gegenüber Auszubildenden bewusst sein und klare Signale geben, dass es sich bei einem Ausbildungsverhältnis um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Einer Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit schon in der Ausbildung soll somit entgegen gewirkt werden.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit 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 kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Über die Jahre hinweg recht konstant bleibt dabei die Rangfolge der Berufe. So finden sich 2016 dieselben Berufe auf den ersten fünf Plätzen wieder, die bereits im letzten Jahr die besten Bewertungen erhalten hatten. In diesem Jahr schnitten dabei die Auszubildenden in der Mechatronik beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« am besten ab, gefolgt von den Industriemechaniker_innen und den Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Auch auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Metallbauer_innen, den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Hotelfachleuten vorwiegend Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren. Neu hinzugekommen sind dort in diesem Jahr die Fachkräfte für Lagerlogistik sowie die Tischler_innen.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

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

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 33,6 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (98,3 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 42,3 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen, 43 Prozent der Anlagenmechaniker_innen und 48,7 Prozent der Metallbauer_innen diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.397 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen, gaben 55,5 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in
Bankkaufmann_frau

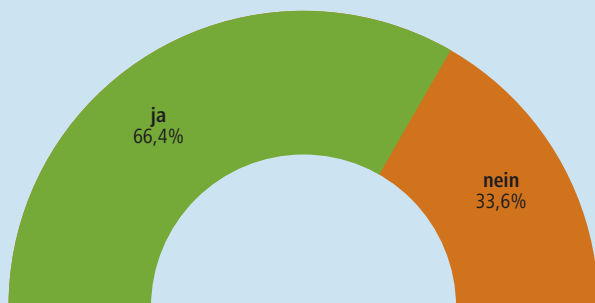
Berufe mit mittleren Bewertungen

KFZ-Mechatroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Friseur_in
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in
Industriekaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Koch_Köchin
Maler_in und Lackier_in
Anlagenmechaniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Fachkraft für Lagerlogistik
Metallbauer_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Tischler_in

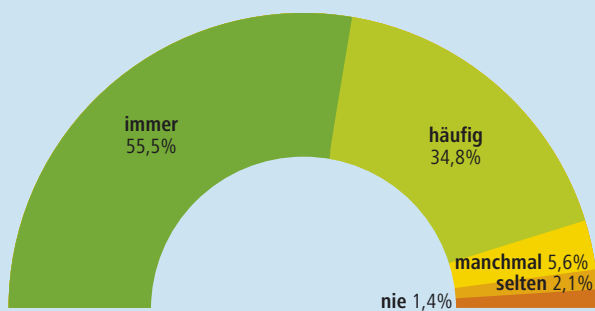
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ Ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n=13.603

Einhalten des Ausbildungsplans



→ Bei 3,5 Prozent der Auszubildenden wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwas mehr als der Hälfte »immer«.

n=1.397

diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die 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 einen rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 soll darüber hinaus festgehalten werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

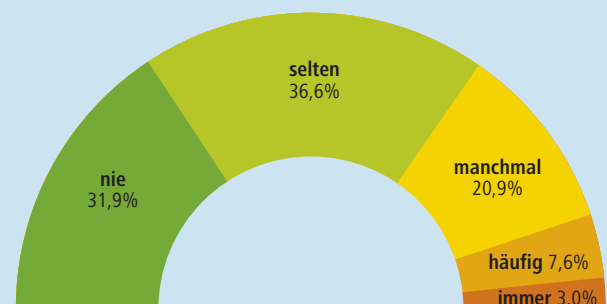
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildenden häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die nicht mehr dem Lernerfolg dienen. 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

Wie im Vorjahr gab nur knapp ein Drittel (31,9 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis werden die Regelungen missachtet: Noch immer gibt etwa jede_r zehnte befragte Auszubildende (10,6 Prozent) an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 21,9 Prozent der angehenden Zahnmedizini-

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



→ 10,6 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Weniger als ein Drittel muss dies nie machen.

n=5.247

schen Fachangestellten und 19,7 Prozent der Friseur_innen müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 4,1 Prozent der künftigen Bankkaufleute.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 14,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter 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 4,9 Prozent. Auf der anderen Seite geben 62,6 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 erheblich besser dar. Hier werden 78,3 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und 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 Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtshefts

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 Ausbildungs-

inhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtshefts

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 Regelungen gaben 33,4 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,8 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 4,8 Prozent der künftigen Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen Fachangestellten (56,9 Prozent), zahnmedizinischen Fachangestellten (51,3 Prozent) und Fachangestellten im Lebensmittelhandwerk (50,4 Prozent) jeweils mehr als die Hälfte der Auszubildenden. 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 Praxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

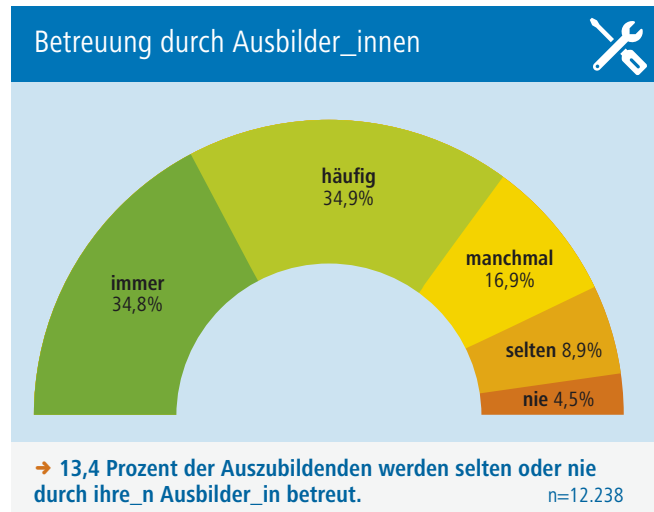
Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,8 Prozent), doch sind sie bei 10,1 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (11,8 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9,9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen und in Großbetrieben waren nur 6,8 Prozent der Befragten der Ansicht, dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg_innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten häufig selbst wissen, 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: 82,6 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen einverstanden, wohingegen nur 13 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden waren.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben gut zwei Drittel (69,7 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 13,4 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Dieser Werte sind im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. 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



gen wider: Etwa jede_r vierte Auszubildende¹⁶ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen¹⁷. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

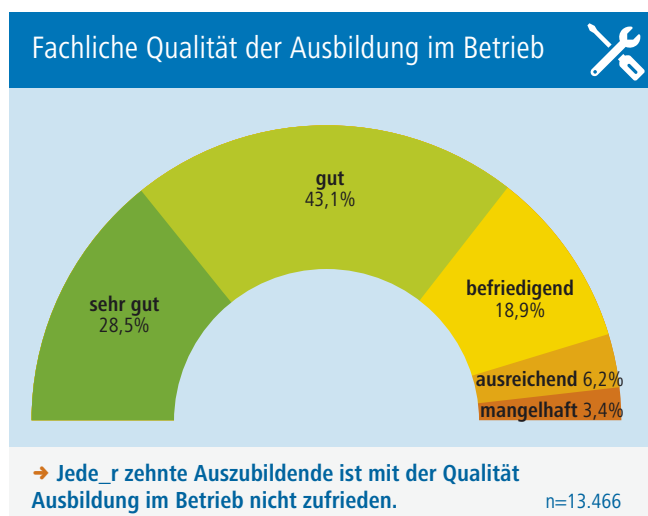
Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass es eine Konkretisierung des Gesetzes hin zu einer Ausbildung der Ausbilder_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard notwendig ist. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine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

¹⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78: Im Jahr 2014 wurden bundesweit 143.082 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 24,6 Prozent.

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (71,6 Prozent) der befragten Auszubildenden ist wie im Vorjahr mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 25,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten (28,8 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen elf und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 24,2 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 43,5 Prozent.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale 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 dazu beitragen, dass Auszubildende die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbil-

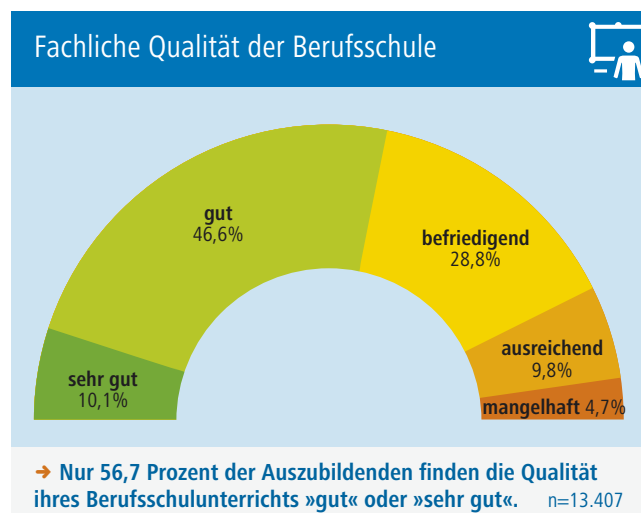
der_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleg_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden 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 (56,7 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel (28,8 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 14,5 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits der Ausbildungsreport 2012 zeigte auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen besteht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maß-



geblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch in vielen Bundesländern ist dies Mangelware: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen 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 gehört 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.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

Auszubildende befinden sich laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Mit Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages 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 »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

34,8 Prozent der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 3,3 Prozentpunkte.

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Azubis aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 55 Prozent der befragten Köch_innen und 53,9 Prozent der Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

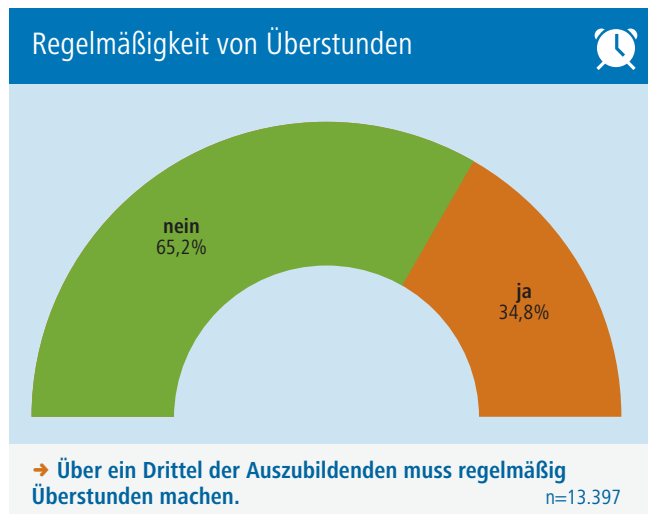
Bankkaufmann_frau
Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Industriekaufmann_frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Elektroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Fachinformatiker_in
Steuerfachangestellte_r
Metallbauer_in
Tischler_in
KFZ-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Friseur_in
Verkäufer_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

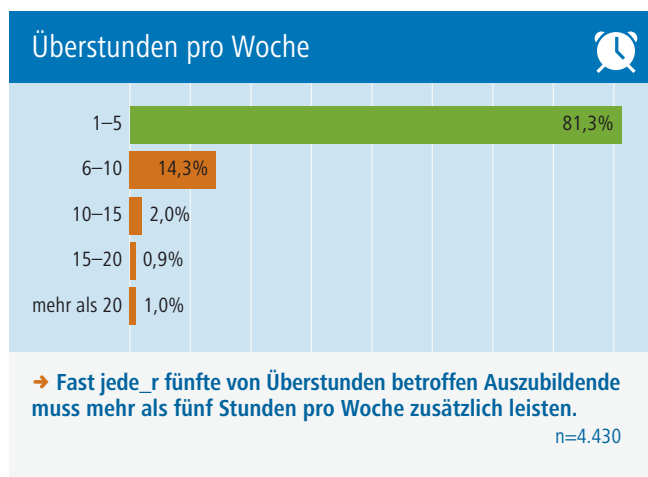
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Maler_in und Lackier_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Koch_Köchin



Auch wenn in beiden Berufen erneut ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, liegen die entsprechenden Anteile noch immer deutlich über dem Durchschnitt der 25 am stärksten besetzten Berufe und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 21,1 Prozent der angehenden Bankkaufleute 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 der Ausbildung, 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.



Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, gab nahezu jede_r Fünfte (18,7 Prozent) an, mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (ein Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,3 Stunden – und damit exakt auf dem Vorjahresniveau. Dabei liegen angehende Köch_innen trotz festzustellender Verbesserungen mit durchschnittlich acht Stunden erneut am oberen Ende der Skala (Vorjahr 8,6 Stunden), gefolgt von Hotelfachleuten, Metallbauer_innen (jeweils 5,8 Stunden) und Anlagenmechaniker_innen (5,6 Stunden). Auf den nächsten Plätzen folgen Maler_innen und Lackierer_innen (5,4 Stunden), sowie Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (5,3 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen wie im Vorjahr Steuerfachangestellte (zwei Stunden) und Bankkaufleute (2,1 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Auf insgesamt etwas niedrigerem Niveau konstant geblieben ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten mit 36,1 Prozent (Vorjahr 40,2 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 31,8 Prozent (Vorjahr 35,2 Prozent).

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,4 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 75,5 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als zehn Überstunden sind dort keine Seltenheit (5,1 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (1,6 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Wie bereits beschrieben, sollten Überstunden in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung: 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

Etwas mehr als zwei Drittel (68,5 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (11,7 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (56,8 Prozent). 14,4 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen sich 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 gab beispielsweise nur gut ein Drittel der angehenden Friseur_innen (38,7 Prozent) und knapp die Hälfte der Zahnmedizinischen Fachangestellten (45,3 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise jeweils mehr als 85 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen (86,7 Prozent) und Industriekaufleute (85,1 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet. Auch die Bankkaufleute sind mit einem Anteil von 85 Prozent weiterhin in der Spitzengruppe vertreten, obwohl im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang von 6,7 Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84,1 Prozent). Immerhin 15,9 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin drei 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

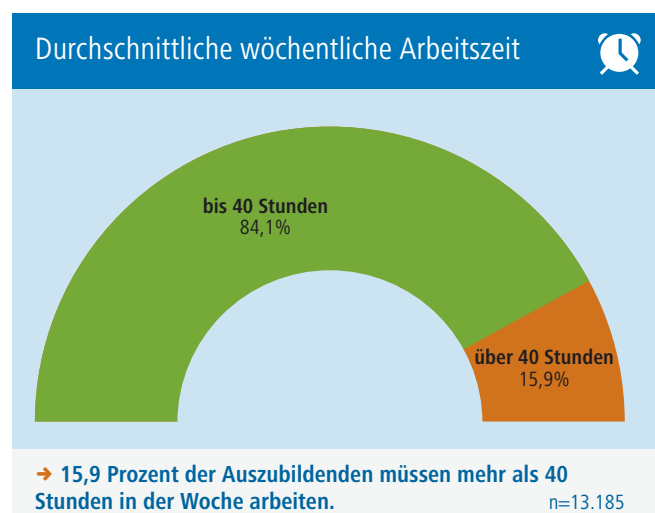
Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,4 Prozent der befragten Auszubildenden 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: Mehr als 40 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (42,9 Prozent) arbeiten an mehr als fünf Tagen, und auch zahlreiche Köch_innen (16,2 Prozent), Kaufleute in der Industrie (11,7 Prozent) und im Einzelhandel (11 Prozent), sowie Verkäufer_innen (10,7 Prozent) und Hotelfachleute (9,9 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

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. Freunde, 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 bezüg-



lich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden (Kapitel 2).

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 durchaus als belastend wahrnehmen. Immerhin 5,2 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,8 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße angehende Verkäuferinnen, Kaufleute im Einzelhandel, sowie Hotelfachleute.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung, nach § 19 Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildenden,

die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

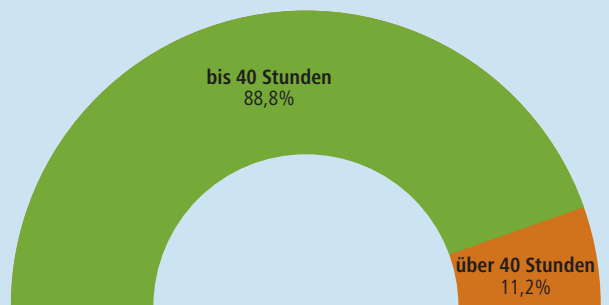
Gesetzliche Regelung

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutz nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene. 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

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 11,2 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die Fünf-Tage-Woche scheint

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 11,2 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=2.529

ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 3,5 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So ist der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, gegenüber dem Vorjahr sogar erneut leicht gestiegen: um 0,4 Prozentpunkte auf 13,4 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern sie in manchen Branchen an der Tagesordnung sind. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbilder-eignung, darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in einzelnen Branchen hat Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Verfassung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden 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 Absatz 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-tarifgebundenen 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.¹⁸ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei aber geltende Tarifverträge anwenden 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

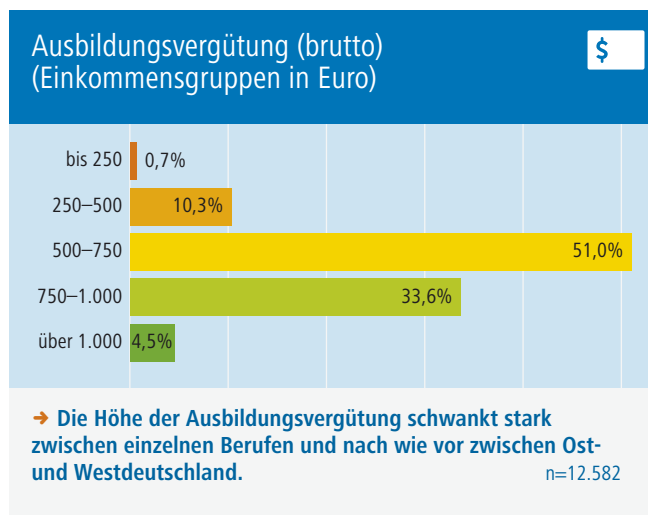
Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöh-

¹⁸ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

ten sich 2015 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,9 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 826 Euro¹⁹.

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,7 Prozent auf durchschnittlich 832 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,3 Prozent auf 769 Euro. Somit wurden 2014 in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.



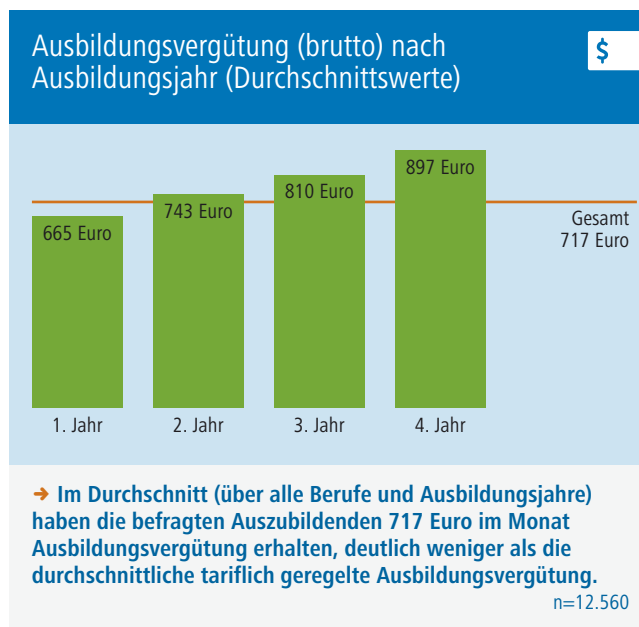
Berufe und Branchen

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 (998 Euro) wie Friseur_innen (494 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur etwas mehr als die Hälfte (54,4 Prozent) der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre,

alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) nur 717 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.



Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (1039 Euro brutto) sowie Zerspanungs- und Industriemechaniker_innen (999 bzw. 980 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (618 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch für Mechatroniker_innen (947 Euro) sowie Industriekaufleute (934 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 810 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«²⁰ die Auszubildenden mit 795 Euro weitaus mehr verdienen als ihre Kolleginnen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 698 Euro im Monat kommen (vgl. Kapitel 4).

¹⁹ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015: Weiterhin günstige Entwicklung für Auszubildende in West- und Ostdeutschland

²⁰ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in
Industrie Kaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Bankkaufmann_frau
KFZ-Mechatroniker_in
Elektroniker_in
Steuerfachangestellte_r
Fachkraft für Lagerlogistik
Metallbauer_in
Tischler_in
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Maler_in und Lackier_in
Koch_Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Verkäufer_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

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

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71,7 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21,4 Prozent) oder »zufrieden« (50,3 Prozent). 21,8 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,3 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,9 Prozent) oder sehr unzufrieden (1,4 Pro-

zent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

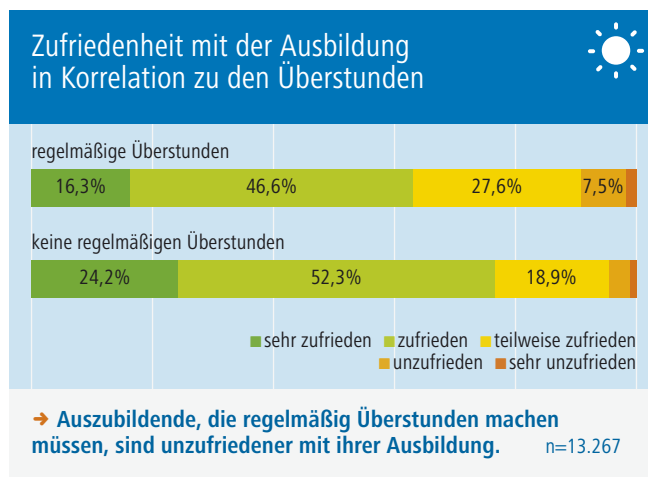
Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 91 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden drei Viertel derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (28,2 Prozent), »selten« (27,3 Prozent) oder »nie« (20 Prozent) korrekt behandelt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage daher unabdingbar. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 24,2 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für 16,3 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 90 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 61,4 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 87,2 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (86,5 Prozent), Industriemechaniker_innen (85,9 Prozent) sowie Bankkaufleuten (85,7 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (69,6 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 43,2 Prozent. 22,8 Prozent klagen über eine Überforderung und 33,4 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigs-

ten überfordert fühlen sich mit 16,1 Prozent die medizinischen Fachangestellten und die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (14,6 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten im Einzelhandel (16,7 Prozent) sowie für Büromanagement (16,3 Prozent).

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

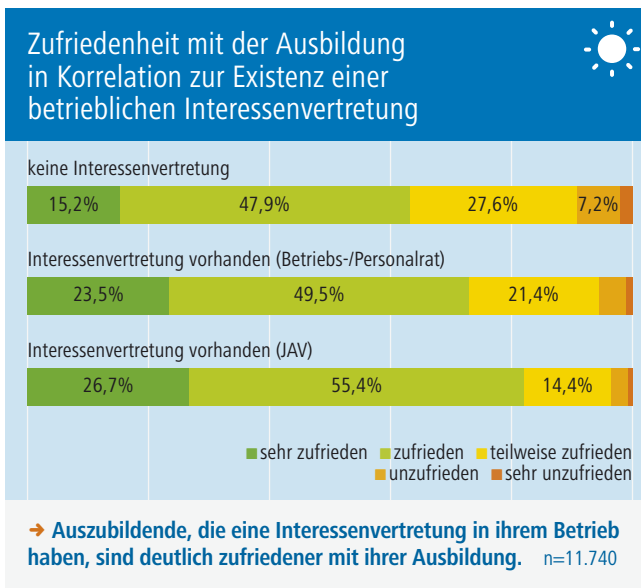
Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (40 Prozent)²¹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertigwerden müssen (34 Prozent). Immerhin gut ein Fünftel (26 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,3 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 63,1 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,4 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 9,3 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.

²¹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



Betriebsgröße

Häufig gibt es betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 87,8 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 71,6 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 34,5 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 14 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Kleinbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrages

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (47,9 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 76 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur knapp zwei Drittel (66,4 Prozent).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

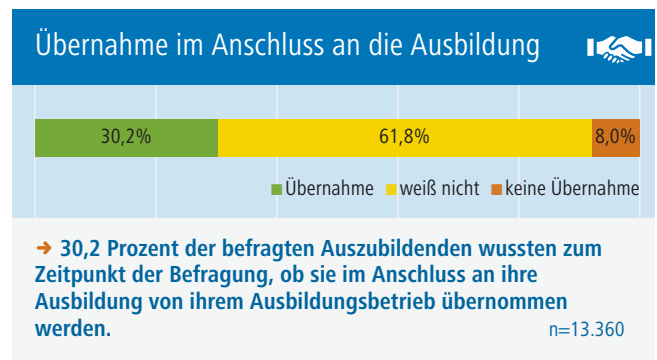
Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 79,5 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es nur 70,5 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 4,8 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 6,5 Prozent liegt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

61,9 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt gut jede_r sechste Auszubildende (17,1 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 44,2 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 30,2 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Die meisten Auszubildenden (61,8 Prozent) wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. 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 acht Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Tischler_innen (20,3 Prozent), Köch_innen (16,1 Prozent), sowie Maler_innen und Lackierer_innen (13,3 Prozent) zu.



Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 44,4 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Lediglich 42,8 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage und 12,8 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies eine völlig unbefriedigende Tatsache.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich neun Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige verfügten über die Möglichkeit, in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche (2,1 Prozent) zu arbeiten. Gut ein Drittel (34,8 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert
 Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres 55,5 Prozent der befragten Auszubildenden in der Mechatronik, 50,7 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und 47,2 Prozent der Industriemechaniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies noch nicht einmal für jede_n fünfte_n Verkäufer_in (19,1 Prozent) oder Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk zu (19,4 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 80,1 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 19,9 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (49,2 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. 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. So gaben nur etwa zwei Drittel (65,8 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsver-

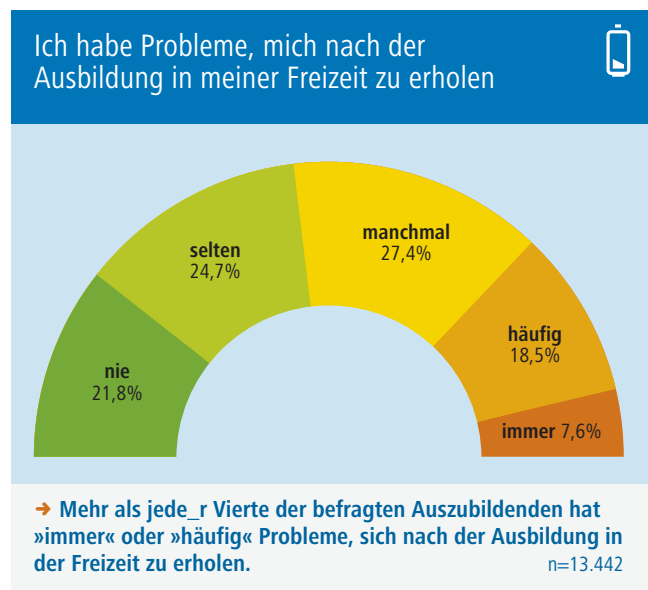
trag in Aussicht zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 17 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Wie bereits im Schwerpunktkapitel 2 genannt, entstehen für Auszubildende aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen. Dazu zählen unter anderem die Lage der Arbeitszeit beziehungsweise Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule. Auch der Leistungs- und Zeitdruck und die allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Auch ein Nebenjob aufgrund einer zu geringen Ausbildungsvergütung, 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 ein.

Erholung in der Freizeit

So sagte mehr als jede_r Vierte (26,1 Prozent), dass er_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut jedem_r Fünften (21,8 Prozent) waren diese Probleme nicht be-



kannt. Seit einigen Jahren sind dies extrem hohe Werte, die sich einreihen in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. 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

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während von den Industriemechaniker_innen (9,8 Prozent) und den Industriekaufleuten (11,8 Prozent) nur etwa jede_r Zehnte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung hat, ist es bei den Friseur_innen (48 Prozent) und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (47,8 Prozent) fast jede_r Zweite (49,1 Prozent).

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit und eine gute Ausbildungsqualität sind. Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des 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 diesjährige Schwerpunktkapitel »Psychische Belastung in der Ausbildung« (➔ vgl. Kapitel 2) verdeutlicht, dass ein interesseförderndes, 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 die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu

einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Gerade weil die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung zugesagte Vereinbarung durch die Arbeitgeber zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht eingehalten wurde, braucht es – um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt – 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.

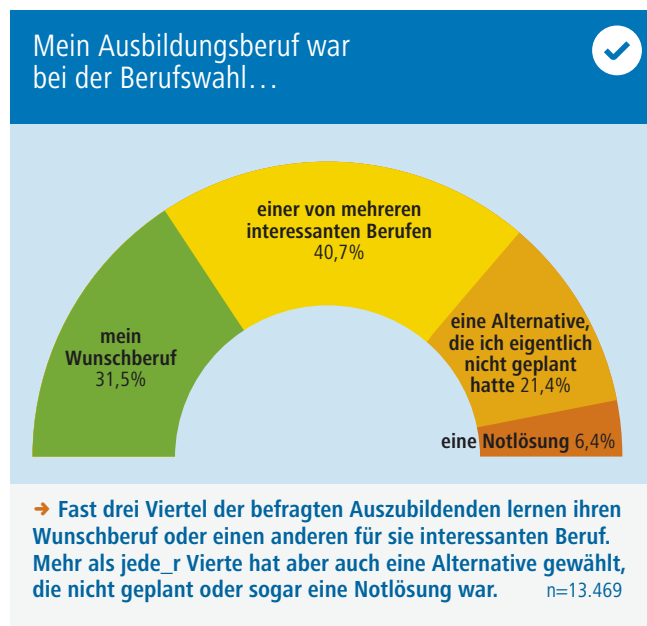
In Anbetracht der nach wie vor für viele Ausbildungsinteressierte bestehenden massiven Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, manifestiert in der geringen Einmündungsquote der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten in Ausbildung und den hohen Anteil junger Menschen in Übergangsmaßnahmen,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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,5 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40,7 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,4 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (34,1 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,7



Prozent). Möglicherweise ist dies auch einer der Gründe dafür, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen zwischen 2009 und 2015 um mehr als 50.000 bzw. 14 Prozent zurückgegangen ist, während bei den jungen Männern im selben Zeitraum nur ein leichter Rückgang um 1,8 Prozent festgestellt werden kann. In der Folge sinkt auch insgesamt der Anteil junger Frauen in der dualen Ausbildung. Wurden 2009 noch 42,9 Prozent der neuen Ausbildungsverträge von Frauen abgeschlossen, waren es 2015 erstmals weniger als 40 Prozent (39,8 Prozent).

Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind. So waren 2014 von den 166.400 Anfänger_innen einer bundes- oder landesrechtlich geregelten Ausbildung in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens 77,8 Prozent weiblich.²²

Angesichts der offensichtlich sinkenden Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe. Oftmals wird noch nach tradierten Rollenbildern ausgewählt. Ein weiterer Grund dürfte auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von jungen Frauen zurückzuführen sein, das oft mit der Wahl des dazugehörigen Ausbildungssystems – duale Ausbildung oder vollzeitschulische Berufsausbildung – zusammenhängt.

²² Vgl. BIBB 2016, S. 31 f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015 – Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme

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 für sie erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

In der Folge ergreifen junge Frauen 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 nur 5,2 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (18 Prozent), Steuerfachangestellten (19,7 Prozent) und Verkäufer_innen (19,8 Prozent) war es nur knapp jede_r Fünfte. 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.

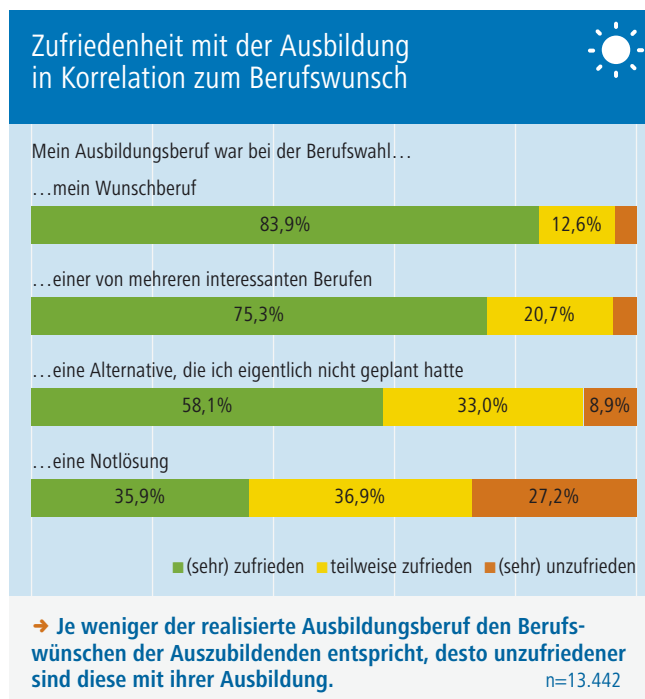
Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben – 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 gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintanzustellen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 58,1 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 83,9 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35,9 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

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.



Perspektive nach der Ausbildung

82,8 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, die 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 42 Prozent bzw. 28,4 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es 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 scheitern²³, 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. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2016 belegt, 2014 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um 3,9 Prozent auf etwa 143.000 zurückgegangen ist, hatte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nur einen geringen Einfluss auf die Vertragslösungsquote. Mit 24,6 Prozent lag diese nur um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert, d. h. auch im Jahr 2014 wurde deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet²⁴.

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

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2016 gaben 14,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

²³ 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 Ausbildungsberufs sahen.

²⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 75 f.

Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert somit weitgehend gleichgeblieben. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben, mit 16,6 Prozent um 3,8 Prozentpunkte über dem der männlichen Auszubildenden (12,8 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 80,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 19,6 Prozent von ihnen gaben an, die Ausbildung nach dem Abbruch im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Etwas üblicher ist ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs im Hotel- und Gaststättengewerbe. Von den Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Ausbildung zum_r Koch_Köchin absolvieren und zuvor schon einmal eine Ausbildung abgebrochen hatten, gaben 45,7 Prozent an, die Ausbildung im ursprünglichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortzusetzen.

Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2016 befragte Auszubildende 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 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 Ausbildungsseignungsverordnung
- ein funktionierendes, neutrales, niedrighschwelliges 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 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016



männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackierer_in
Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industrie Kaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich bei der Verteilung der Berufe auf die drei Gruppen keine Veränderungen ergeben.

Dies bedeutet, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, sie sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte,

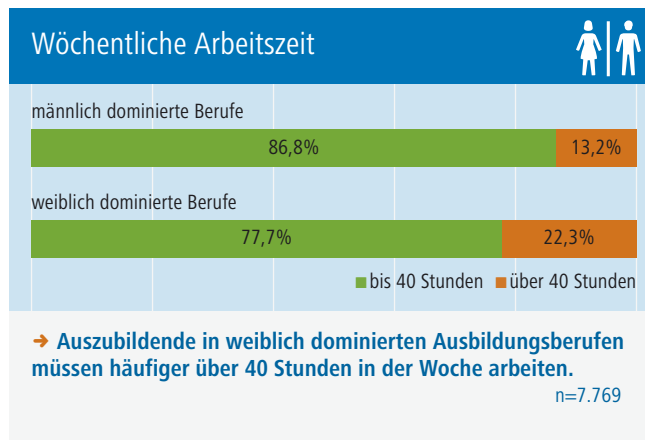
fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Einen dieser Bereiche stellen die Ausbildungszeiten dar. Hier gaben männliche Auszubildende (19,2 Prozent) häufiger als weibliche Auszubildende (13,8 Prozent) an, mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen.

Auch das Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten scheint bei männlichen Auszubildenden noch immer häufiger vorzukommen als bei weiblichen. Umgekehrt äußerten sich weibliche Auszubildende erneut häufiger unzufrieden mit der fachlichen Anleitung. 17,2 Prozent von ihnen gaben an, ihr_e Ausbilder_in erkläre ihnen Arbeitsvorgänge selten oder nie zur vollsten Zufriedenheit. Bei den männlichen Auszubildenden waren es 11,3 Prozent. Auch haben sie etwas häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen als männliche Auszubildende.

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2016 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus, was darauf hindeutet, dass, wie in den Vorjahren, individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Überstunden

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden



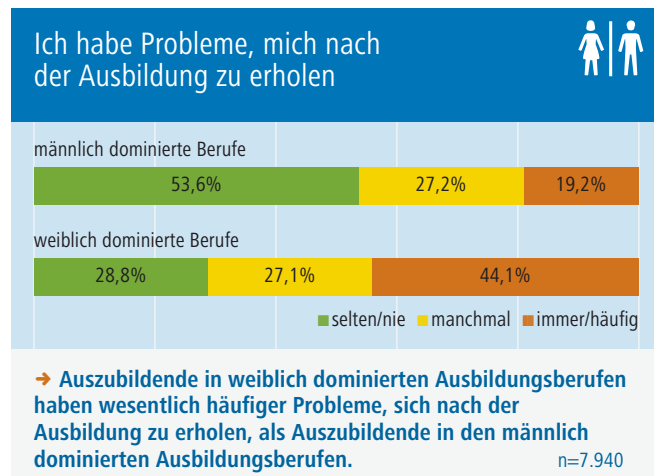
(22,3 Prozent) als in den männlich dominierten (13,2 Prozent). Wieder stärker ausgeprägt als im letzten Jahr sind die Unterschiede beim Thema Überstunden. Während der Anteil der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen um 3,6 Prozentpunkte auf 33,6 Prozent und somit auf den Wert des Jahres 2014 gefallen ist, betrug der Rückgang bei den weiblich dominierten Berufen nur einen Prozentpunkt auf jetzt 37,2 Prozent. Zudem erhalten die betroffenen Auszubildenden in diesen Berufen dafür noch immer seltener einen Ausgleich. Während drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur auf etwa die Hälfte der Auszubildenden (49,5 Prozent) zu. Lediglich 9,7 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 25,2 Prozent der Befragten zu.

Erholung nach der Ausbildung

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 19,2 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 44,1 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.

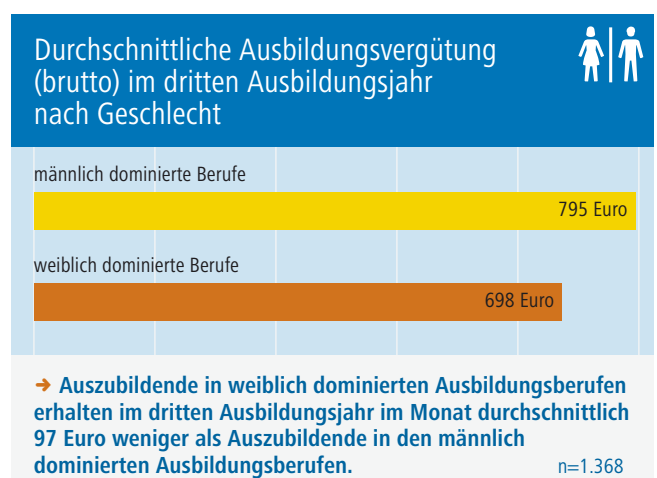
Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 721 Euro um etwa 19 Prozent deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 606 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau



des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Dies erklärt auch die Differenz der Ausbildungsvergütungen zwischen Männern und Frauen in der Ausbildung, die somit ausschließlich auf die Berufswahl zurückzuführen sind.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2014 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 844 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen nur 811 Euro²⁵. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf tariflich geregelte 786 Euro, während ihre Kolleginnen nur 736 Euro erhielten. Die Autor_innen des Datenreports

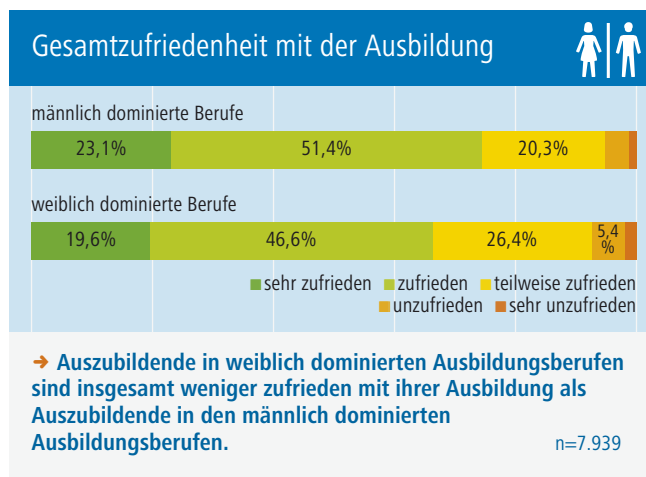


²⁵ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, S. 252 f.

betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

Gesamtzufriedenheit

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 74,5 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (66,2 Prozent).



Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (26,9 Prozent gegenüber 39,3 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch mehr als doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (9,3 Prozent gegenüber vier Prozent bei den männlich dominierten Berufen). Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Unterschiede sogar leicht vergrößert (vgl. Kapitel 3.4.5).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Diese entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren

Wunschberufen zählen, da Betriebe häufig noch nach tradierten Rollenbildern ihre Auswahl treffen.

Psychische Belastungen in der Ausbildung

Die strukturellen Benachteiligungen haben ebenso eine Auswirkung auf die im Kapitel 2 dargestellte höhere Belastungssituation in den frauendominierten Berufen, die häufiger zu gesundheitlichen Problemen der Auszubildenden in diesen Bereichen führt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten mit dem Ergebnis der vermeintlich typischen Berufe für unterschiedliche Gruppen. Daher spielt eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit. Hier bedarf es einer deutlichen Aufwertung mit dem Ziel, dass neben einer finanziellen Verbesserung auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung erreicht wird.

5 Doktor Azubi: Zehn Fälle

Zwar geben die Ergebnisse der Befragung einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland, er gibt aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Sie sollen einen Einblick geben, welche individuellen Auswirkungen die beschriebenen Probleme haben können. Die Ergebnisse sind zum Teil mehr als erschreckend und verdeutlichen, wie Auszubildende unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Psychische Belastungen in der Ausbildung

< ^ v

Von: Mariana

Ausbildung – Ich kann nicht mehr!
12. Dezember 2015 um 22:05

Hallo, ich befinde mich derzeit im ersten Lehrjahr zur Zahnmedizinischen Fachangestellten. Ich bin 16 Jahre alt. Wegen meiner Ausbildung musste ich von meiner Heimat wegziehen. Ich war sehr froh, als ich meine jetzige Ausbildungspraxis gefunden hatte, denn ich hatte schon sehr lange gesucht. Ich hatte ein Vorstellungsgespräch und war Probearbeiten und alles schien toll zu sein, alle waren nett. Als ich meine Ausbildung angefangen habe, hat sich das ziemlich schnell geändert. Meine Chefin und die angestellte Zahnärztin waren unfreundlich und behandelten mich nach ihren Launen. Sobald sie schlechte Laune haben, ist all das, was sie mir gezeigt haben, falsch. Ich bekomme nur dumme Sprüche gedrückt. Ich fühle mich ungerecht behandelt. Jedem wird freundlich »Guten Morgen« gesagt und ich werde keines Blickes gewürdigt. Auf das Jugendarbeitsschutzgesetz wird dort gar nicht geachtet. Ich arbeite mehr als acht Stunden am Tag, mache dann noch Überstunden jede Woche und gehe, wenn Notdienst ist, auch Samstag und Sonntag arbeiten. Ich müsste ja dann eigentlich die Stunden, die ich gearbeitet habe, in der darauffolgenden Woche frei bekommen, aber auch das bekomme ich nicht. Ich habe immer mehr Angst bekommen, zur Arbeit zu gehen. Ich habe Panikattacken bekommen und konnte nachts nicht mehr schlafen und habe nur geweint. Bei mir wurden dann zusätzlich noch Depressionen diagnostiziert. Sie haben schon vor der

Ausbildung begonnen, aber ich würde sagen. durch meine Ausbildung sind sie viel schlimmer geworden. Leider bin ich schon aus der Probezeit raus. Meine Eltern und ich suchen die ganze Zeit nach einer neuen Lehrstelle, auch in anderen Berufen, aber dort, wo ich herkomme, sieht es mit Lehrstellen eher schlecht aus. Weiter weg ziehen will ich nicht. Es fiel mir schon schwer, überhaupt wegzuziehen. Meine Eltern sind mit ihrem Latein am Ende. Die Ausbildung einfach abbrechen geht auch nicht, weil ich keine Lücke in meinem Lebenslauf haben möchte. Ich weiß einfach nicht mehr weiter.

< ^ v

Von: Sabine

Diskriminierung und Mobbing
21. Januar 2016 um 19:44

Hallo,
ich habe vor 2,5 Jahren meine Ausbildung zur Konditorin begonnen. Leider hatte ich mit meinen Betrieben nicht viel Glück. Den ersten Betrieb habe ich gewechselt, weil ich da nur angeschrien wurde und fast jeden Tag mindestens 10 Stunden gearbeitet habe ohne Pause, teilweise sogar sechs Tage die Woche. In meinem zweiten Betrieb fing alles gut an. Ich habe schon beim Vorstellungsgespräch gesagt, dass ich mich nie wieder so behandeln lassen werde, und mein neuer Chef meinte »Hier wird alles besser...du wirst hier alles lernen.« So, die Realität sieht leider anders aus. Die ersten drei Monate war es super... Bis zum Ende der Probezeit lief alles ganz toll. Danach fing es dann an, dass ich vermehrt in den Verkauf musste. Am Anfang war ich damit einverstanden. Es steht ja auch im Lehrplan, also warum nicht. Zu Beginn waren es nur zwei oder drei Stunden und das hat sich aufgetürmt auf bis zu sieben Stunden am Tag nur im Verkauf. Irgendwann fing auch mein neuer Chef an, mich ständig anzuschreien, ohne Grund... Ich bekam ständig SMS, habe Termine aufgrund von Überstunden nicht wahrnehmen können, habe Sprüche bekommen, wie »als Frau im gebärfähigen Alter wirst du sowieso nie einen Job finden, außer du schreibst in die Bewerbung schon rein, dass du sterilisiert bist«. Ständig durfte ich mir anhören, ich würde niemals einen Job finden, und ich solle zufrieden sein, wenn ich hier als Verkäuferin arbeiten dürfe. Irgendwann hat es mir gereicht. Ich bin zur Innung gegangen und habe mich beschwert. Es fand ein Gespräch mit meinem Chef statt und ich dachte, nun wird

alles besser werden. Ich war ein Wochenende arbeiten und es lief so ganz gut. Ich wurde mit Schweigen bestraft, aber das ist allemal besser, als angeschrien zu werden. Es machten sich nur leider Rückenschmerzen bemerkbar. Ein paar Tage später musste ich mich dann leider krank melden, weil ich mich nicht mehr bewegen konnte. Insgesamt drei Wochen bin ich ausgefallen und war dann wieder zwei Tage arbeiten. In diesen zwei Tagen war alles wieder wie vor dem Gespräch mit der Innung. Ich stand im Verkauf, obwohl das von der Innung untersagt wurde. Und angeschrien hat er mich auch wieder. Er sagte, ich hätte ein Autoritätsproblem und machte sich darüber lustig, dass ich ja wieder petzen gehen könnte. In diesen zwei Tagen war ich psychisch fertig. Meine Rückenschmerzen wurden schlimmer und ich weinte nur noch. Ich bin mittlerweile wegen Depressionen krankgeschrieben. Ich habe Angst und ich kann nicht mehr. Der Mann hat mich zu einem psychischen Wrack gemacht. Hat mich zum medizinischen Dienst der Krankenkasse geschickt und sogar die haben gesagt, ich bin nicht arbeitsfähig. Was kann ich nun tun?

Fachliche Qualität

<
^
v

Von: Maxim

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

11. Mai 2016 um 10:13

Hallo,
 ich bin im ersten Ausbildungsjahr als Fachinformatiker und bekomme in letzter Zeit kaum noch Tätigkeiten aus dem Ausbildungsrahmenplan, sondern nur noch meistens ausbildungsfremde Tätigkeiten (Briefe, oder Pakete zur Post bringen, Lebensmittel, Toilettenpapier und Seife usw. einkaufen oder Müll entsorgen). Als ich mich letzte Woche weigerte, die Kaffeemaschine sauber zu machen bzw. meinen Ausbilder darauf aufmerksam mache, dass es sich hierbei um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt, bekam ich völlig überraschend per Post eine Abmahnung wegen »Arbeitsverweigerung«. Nun wollte ich fragen, ob dies überhaupt rechtens ist, und bitte um Rat, welche Möglichkeiten mir zur Verfügung stehen.
 Vielen Dank im Voraus!

<
^
v

Von: Ricardo

Ausbilder/Ausbildungsfremde Tätigkeiten

15. März 2016 um 12:45

Hallo liebes Dr. Azubi-Team,
 ich bin Azubi im ersten Lehrjahr und erlerne den Beruf Kaufmann für Büromanagement. Leider fühle ich mich sehr unwohl, da es einige Probleme gibt.
 Mein eingetragener Ausbilder ist mein Chef, der aber oft nicht anwesend ist, und falls er mal da ist, keine Zeit hat, sich um mich zu kümmern oder mich auszubilden.
 Ansonsten gibt es niemanden im Betrieb, der einen Ausbilderchein besitzt, und das merkt man leider auch. Dazu kommt noch, dass ich der erste kaufmännische Azubi bin.
 Ständig soll ich Aufgaben erledigen, die mir wenig bis überhaupt nicht erklärt wurden. Nach drei Wochen sollte ich schon eine Kollegin in der Zentrale vertreten, die im Urlaub war, obwohl ich ihr erst 1 1/2 Wochen über die Schulter geschaut habe, diese Situation hat sich schon mehrmals wiederholt. Ich sitze dann alleine in der Zentrale und bin quasi auf mich gestellt. Bei Fragen kann ich Kollegen ansprechen, die mir aber auch nicht immer weiterhelfen können. Fast jeden Tag verlasse ich gestresst und mit Kopfschmerzen das Büro. Mir stellt sich die Frage, ob es überhaupt erlaubt ist, dass ich ausgebildet werde, wenn der Chef (Ausbilder) gar nicht anwesend ist – und selbst wenn, hat er keine Zeit für mich.
 Ich soll auch oft ausbildungsfremde Dinge tun, wie z. B. mit dem Auto hin und her fahren oder den Firmenwagen zur Werkstatt bringen, die Kaffeemaschine entkalken, im Supermarkt einkaufen gehen. Ich möchte meine Ausbildung dort nicht fortsetzen, da ich das Gefühl habe, dass mir dort das Wissen für den Beruf nur schlecht vermittelt wird. Was soll ich tun, frage ich mich!
 Ich hoffe, ihr könnt mir Rat geben.
 Vielen Dank & herzliche Grüße.

< ^ v

Von: Karim

Hilfsarbeiten

12. November 2015 um 18:50

Hallo,

ich werde von meinem Ausbilder immer wieder zu Hilfsarbeiten wie Fahrzeuge waschen, Kunden heimgelassen u. ä. eingesetzt. In der Berufsschule gehöre ich zu den Besten meiner Klasse, aber mir fehlt die praktische Seite des Berufs. Ich möchte einen guten Abschluss machen, habe jedoch aufgrund der Situation Angst vor der praktischen Prüfung. Autos reinigen hingegen habe ich in den letzten zweieinhalb Jahren gründlich gelernt. Neue Auszubildende bekommen im Gegensatz zu mir eine eigene Werkzeugkiste und werden den Mechanikern zur Seite gestellt. Ich denke immer häufiger an den Abbruch der Ausbildung, auch im Wissen, dass die vergangene Ausbildungszeit verschenkt wäre. Gespräche mit dem Ausbilder und den Lehrern in der Berufsschule haben auch keine Besserung gebracht, eher das Gegenteil.

Ausbildungszeiten und Überstunden

< ^ v

Von: Johannes

Hilfe mein Ausbildungsbetrieb dreht durch

10. März 2016 um 14:57

Hallo liebes Dr. Azubi-Team,

Ich brauche dringend mal einen Rat von euch. In meiner Ausbildung läuft wirklich alles schief, ich habe eine 50-Stunden-Woche, zudem höchstens einen halben Tag in der Woche frei und natürlich mal den Sonntag. Nächste Woche ist bei uns Inventur, da habe ich sogar eine Sieben-Tage-Woche mit 60 Stunden und auch keinen Tag frei. Außerdem soll ich noch neben der Arbeit ganz viel für den Betrieb lernen, und wenn ich die Sachen nicht auswendig kann, bekomme ich Ärger. Sie könnten es nicht verstehen, wieso ich das nicht in meiner Freizeit schaffe. Dabei habe ich doch kaum Freizeit :(

Durch den Personalmangel müssen wir sozusagen so schnell wie möglich die fehlenden Mitarbeiter ersetzen, ein Azubi im zweiten Lehrjahr muss sogar manchmal eine kleine Filiale unserer Firma alleine führen. Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt

von dem, was in unsere Firma wirklich alles passiert. Jetzt ist meine Frage: An wen kann ich mich anonym wenden, denn ich habe Angst. Bei der IHK war ich schon, nur leider ist nicht viel passiert. Ich würde auch sehr gerne wechseln. Ich wäre euch sehr dankbar für Ratschläge.

< ^ v

Von: Konstantin

Ausbeute als Lehrling zum Koch?

12. November 2015 um 18:39

Guten Abend.

Kurz zu meiner Person: Ich mache eine Ausbildung zum Koch. Ich bin mittlerweile im zweiten Lehrjahr und hab schon so einiges durchgemacht. Im Praktikum wurde ich super behandelt, es gab nie Probleme. Mittlerweile ist das anders, wenn ich Glück habe und nichts los ist, arbeite ich in der Woche nur 39 Stunden, so wie es im Ausbildungsvertrag steht. Von 60 Wochen hatte ich nur drei Wochen jeweils 39 Stunden gearbeitet. Bei allen anderen komme ich auf 45 Stunden bis 53 Stunden in der Woche, und wir reden nur von den Nachweisen, die mein Chef mir unterschrieben hat. Denn es gab auch Wochen, wo ich 60 bis 70 Stunden gearbeitet habe. Es gab auch schon Tage, da durfte ich nicht mal was essen, weil wir keine Zeit hatten. Heißt, ich habe 13 bis 14 Stunden durchgearbeitet, ohne mich mal fünf Minuten hinsetzen zu können, um was zu essen. Wenn ich jetzt noch meinen Berufsschultag zurechne, wo ich am Vortag erst um 23 Uhr an der Bushaltestelle bin und erst um ca. 24 Uhr zu Hause, aber um 5.30 Uhr wieder aufstehen muss, da ich leider kein Auto habe, komme ich auf eine große Summe von wenig Schlaf und viel Arbeit.

Ehrlich gesagt, ich kann nicht mehr. Erst letzten Monat musste ich zwei Wochen durcharbeiten, weil ein Kollege krank war und ich nach ihm der einzige bin, der den Posten alleine führen kann. Als sie mich für die dritte Woche eingetragen hatten, habe ich das mal angesprochen und zu meinem stellvertretenden Chef gesagt: Wollt ihr mich jetzt wirklich nochmal eine Woche weiterarbeiten lassen, heute ist mein zwölfter Tag, und morgen habe ich Berufsschule und muss wieder sehr früh raus, ich habe auch zwei starke Allergien, das wisst ihr, könnte sein, dass ich vor Erschöpfung umkippe. Da wurde ich nur angeschrien und nach fünf Minuten, mit sarkastischen Sätzen, hat mich mein Chef auch noch für den 14. Tag am Stück einge-

tragen. Gleichzeitig wurde mir aber vorgeworfen, ich würde nicht teamfähig sein. Und was ist passiert: Zwei Tage darauf, nach Feierabend, wurde mir für einen kurzen Moment so schwarz vor Augen, dass ich mich gerade noch im rechten Moment fassen konnte, um nicht komplett umzukippen. Jetzt war ich beim Arzt und hab mir ein Krankenschein geholt. Mein Betrieb war ja nicht sehr begeistert, weil wir gerade mehre Leute haben, die krank sind.

Ich frage mich langsam: Ist das alles noch normal? Ist das in anderen Ausbildungsbetriebe auch so? Und wenn nicht, was kann ich noch machen?

Ausbildungsvergütung

<
^
v

Von: Tim

Gehaltszahlung
11. März 2016 um 09:43

Hallo, ich habe folgende Probleme mit meinem Ausbildungsbetrieb. Ich habe meine Berichte etwas verspätet abgegeben. Bei uns ist die Regel, wer sie später als den 10. des Folgemonats nicht abgegeben hat, bekommt so lange kein Gehalt, bis der Bericht da ist. Ich habe alle geforderten Berichte abgegeben, bekomme aber trotzdem mein Gehalt nicht, da die Dame, die die Berichte kontrolliert, im Moment nicht im Haus ist. Ich habe in diesem Jahr in den letzten drei Monaten noch kein Gehalt erhalten. In der Personalabteilung sagte man mir, das Gehalt werde erst angewiesen, wenn das OK der besagten Dame komme. Ich weiß mittlerweile nicht mehr, wie ich die Fahrt zur Berufsschule und zum Arbeitsplatz finanzieren soll bzw. meine sonstigen laufenden Kosten decken soll. Ich habe schon mein Spargbuch geplündert.

Persönliche Beurteilung

<
^
v

Von: Lisa

Unerträgliches Arbeitsklima
13. April 2016 09:02

Ich arbeite jetzt schon seit zwei Jahren in dieser Kanzlei und ich muss einfach sagen, ich bin nervlich wirklich am Ende. Man wird hier einfach behandelt wie der letzte Dreck. Eine Vorgesetzte lässt Sachen verschwinden, damit wir Azubis Ärger bekommen. Zudem beleidigt sie uns ständig als »zu dumm für alles« und »Gören« und schreit uns vor anderen Angestellten an. Einfach gesagt, sie schikaniert uns, wo sie nur kann. Eine andere Angestellte lässt uns immer nur Pflanzen abstauben und Bücher abwischen und lacht sich dann auch noch über einen kaputt. Dabei haben wir sogar eine angestellte Putzfrau. Eine andere Mitarbeiterin ist auch nicht viel besser. Sie verschafft sich erst Vertrauen bei einem, indem sie verständnisvoll ist, und dann lästert sie hinter einem auf übelste Art und Weise ab – so dass man es sogar mitbekommt. Und erzählt alles überall rum. Dann muss man auch noch ständig Dinge für die Angestellten einkaufen gehen, und das während der Arbeitszeit, wo am meisten zu tun ist.

Ich finde es einfach nur so traurig, dass man jeden Tag sein Bestes gibt und sich total anstrengt, und trotzdem kriegt man ständig nur einen reingedrückt und erfährt null Dankbarkeit. Diese ganzen Schikanen geben mir langsam echt an die Nerven, ich bin kurz davor alles hinzuschmeißen.

6 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!

Ausbildung besser machen!

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), weiterhin dringend notwendig. Eine Überprüfung und Anpassung ist im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung zwar vorgesehen. Der vom Bundesministerium für Bildung für Forschung im März 2016 vorgelegte Evaluationsbericht klammerte jedoch wesentliche Aspekte des Gesetzes aus und kommt daher zum Schluss, es brauche keine Novellierung. Die DGB-Jugend bleibt dabei - wir brauchen dringend eine BBiG-Reform. Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Sicherung der Ausbildungsqualität durch Stärkung der Kontrollfunktion:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität gestärkt werden. Die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen müssen im Berufsbildungsgesetz durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse konkretisiert werden. Damit die Kammern ihrer Kontrollfunktion in den Ausbildungsbetrieben nachkommen können, braucht es eine massive Personalaufstockung. **Um sich im Zweifel bei Verstößen vor der Durchsetzung von Sanktionen – aufgrund ihrer Doppelfunktion – als Arbeitgeberverband und neutrale Kontrollstelle der Ausbildung nicht gegen die eigenen Mitglieder richten zu müssen, braucht es deutlich mehr Rückhalt durch den Gesetzgeber.** Er muss dafür Sorge tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht gelöst werden kann, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind. Hierfür bedarf es im ersten Schritt eines Beschwerdemanage-

ments, dass die Auszubildende tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner für die Auszubildenden, nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule:** Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungs austausch geben, der durch die Entwicklung und Umsetzung lernortübergreifender, aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne unterstützt wird. Die Verankerung grundlegender Qualitätsaspekte im Berufsbildungsgesetz kann ein Beitrag sein, um den unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule entgegenzuwirken.
- **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 Auswirkungen auf die Situation und Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Es bedarf einer Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten bei minder- und volljährigen Auszubildenden. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Ju-





gendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. 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.

- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:** Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, wie z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. § 14 Berufsbildungsgesetz muss dahingehend konkretisiert werden.

**Ausbildung
besser machen!**

7 Auswertungsverfahren und Methodik

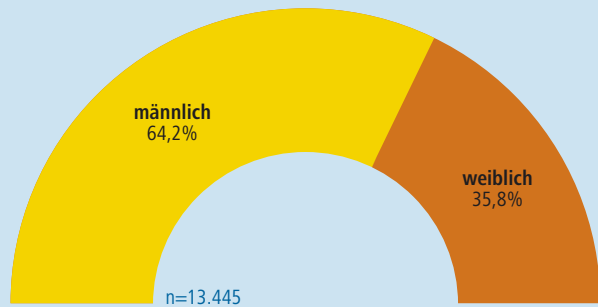
Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren und Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis April 2016 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 13.603 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen. 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 Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

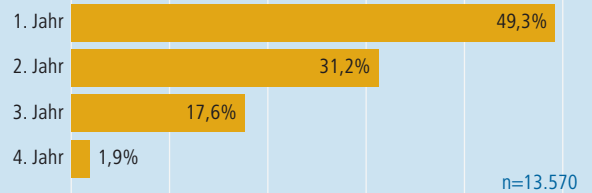
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den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

8 Anhänge

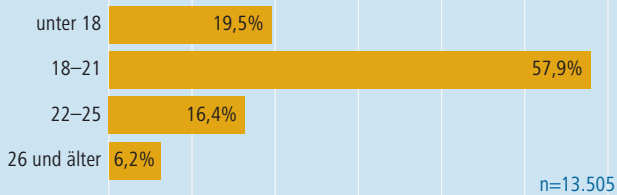
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



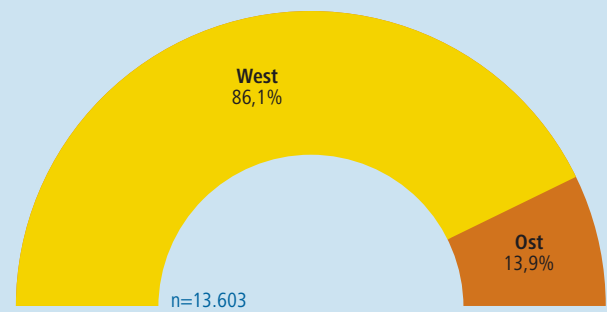
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



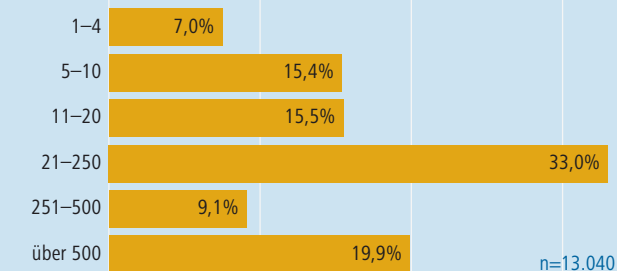
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



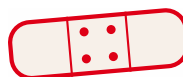
Fragebogen 2015/2016: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse 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
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** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
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. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer



28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
- ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 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
39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«
 1 2 3 4 5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«
 1 2 3 4 5
- c) »Ich habe Kolleg_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«
 1 2 3 4 5
40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule
 1 2 3 4 5
- b) Nebenjob
 1 2 3 4 5
- c) ständige Erreichbarkeit
 1 2 3 4 5
- d) Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten
 1 2 3 4 5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck
 1 2 3 4 5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)
 1 2 3 4 5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst
 1 2 3 4 5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel
 1 2 3 4 5
41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen: (1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)
- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.
 1 2 3 4 5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.
 1 2 3 4 5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.
 1 2 3 4 5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.
 1 2 3 4 5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.
 1 2 3 4 5
42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
44. 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

