

studie



Ausbildungsreport 2014



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

Facebook: www.facebook.com/jugend.im.dgb

Redaktion:

Benjamin Krautschat

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Oliver Dick und Esther Herzog

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

CandyBoxImages

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2014

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

Inhalt

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | Vorwort | 4 |
| 1. | Einordnung und Gesamtbewertung | 6 |
| 1.1 | Die wichtigsten Ergebnisse 2014 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren | 6 |
| 1.2 | Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt | 12 |
| 1.3 | Exkurs: Wunschberuf und berufliche Alternativen | 15 |
| 2. | Ergebnisse zur Ausbildungsqualität | 19 |
| 2.1 | Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb | 19 |
| 2.1.1 | Einhalten des Ausbildungsplanes | 20 |
| 2.1.2 | Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten | 21 |
| 2.1.3 | Ausbildungsnachweis | 23 |
| 2.1.4 | Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen | 23 |
| 2.1.5 | Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb | 25 |
| 2.1.6 | Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule | 26 |
| 2.2 | Ausbildungszeiten und Überstunden | 27 |
| 2.2.1 | Regelmäßigkeit von Überstunden | 28 |
| 2.2.2 | Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden | 30 |
| 2.2.3 | Wöchentliche Arbeitszeit | 31 |
| 2.2.4 | Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit | 32 |
| 2.2.5 | Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz | 33 |
| 2.3 | Ausbildungsvergütung | 35 |
| 2.4 | Persönliche Beurteilungen der Ausbildung | 37 |
| 2.4.1 | Zufriedenheit mit der Ausbildung | 38 |
| 2.4.2 | Zufriedenheit durch Interessenvertretung | 40 |
| 2.4.3 | Zufriedenheit durch Übernahme | 42 |
| 2.4.4 | Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg | 45 |
| 3. | Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung | 46 |
| 4. | Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden | 51 |
| 4.1 | Wohnsituation | 51 |
| 4.2 | Mobilität | 53 |
| 4.3 | Finanzielle Situation der Auszubildenden | 55 |
| 5. | Doktor Azubi: 14 Fälle | 58 |
| 6. | Fazit und Forderungen | 65 |
| 7. | Auswertungsverfahren und Methodik | 67 |
| 8. | Anhänge | 68 |

Vorwort

In den letzten Jahren wurde die duale Berufsausbildung weltweit als Erfolgsmodell angepriesen und als zentrale Ursache für die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland genannt. Tatsächlich haben wir in Deutschland viele gute Erfahrungen mit der dualen Ausbildung gemacht. Allerdings gehen bestehende zentrale Probleme oftmals im überschwänglichen Lob allzu leicht unter. Probleme, die zunehmen und die dringend angegangen und gelöst werden müssen.

Zentral ist nach wie vor der Zugang in die Ausbildung. Noch immer bekommt nicht jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz. Allein im Jahr 2013 sind knapp 260.000 Jugendliche in Maßnahmen im Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung gelandet, und rund 286.000 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierte Ausbildungsbewerber_innen haben keinen Ausbildungsplatz bekommen. Hier sind größere Anstrengungen vor allem der Betriebe aber auch der anderen beteiligten Akteure notwendig, denn hier steht die gesellschaftliche Integrationskraft der dualen Ausbildung auf dem Spiel. Wir brauchen daher dringend eine gesetzlich geregelte Ausbildungsgarantie, die sicherstellt, dass alle Ausbildungsinteressierten, egal welchen Schulabschluss, sozialen, ethnischen oder sonstigen individuellen Hintergrund sie haben, eine faire Chance und einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz bekommen.

Notwendig ist dafür vor allem ein größeres Engagement der Wirtschaft. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist in den vergangenen Jahren stetig gesunken. 2012 haben nur noch 21,3 Prozent aller Betriebe überhaupt ausgebildet. Diese Zahl ist nicht akzeptabel und wird der gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft nicht gerecht.

Ein Ansatzpunkt ist der Ausbau von Unterstützungsangeboten wie der ausbildungsbegleitenden Hilfe oder der assistierten Ausbildung, die sowohl Jugendlichen als auch (kleineren und mittleren) Betrieben bei Bedarf helfen können. Doch auch darüber hinaus ist ein größeres wirtschaftliches Engagement notwendig, was die Ausbildungsbeteiligung, oftmals aber auch was die Ausbildungsqualität angeht. Seit Jahren zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports und anderer Untersuchungen, dass es gerade in den Berufen, in denen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, massive Probleme mit der Ausbildungsqualität gibt. Der enge Zusammenhang scheint einigen Betrieben noch immer nicht bewusst zu sein. Um geeignete Bewerber_innen für die eigene Firma gewinnen zu können, müssen auch die Ausbildungsbedingungen für die Auszubildenden stimmen, sollen sie nicht auf andere, für sie attraktivere Berufe ausweichen.

Die Frage »Wie ausbildungsreif sind eigentlich die Unternehmen?« bleibt damit weiterhin aktuell: Gewährleisten die ausbildenden Betriebe eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die Auszubildende erfolgreich zum Abschluss bringt und sie mit guten Perspektiven ins Berufsleben entlässt? Genau diese Frage untersucht der Ausbildungsreport der DGB-Jugend. 18.357 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) haben sich an der schriftlichen Befragung der Gewerkschaftsjugend beteiligt. Damit ergibt sich eine fundierte Datengrundlage für eine detaillierte und repräsentative Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland.

Mit dem Ausbildungsreport 2014 erscheint die Studie zum neunten Mal. Damit stehen die Ergebnisse nicht nur für sich selbst, sondern können und müssen auch immer im Vergleich mit den Ergebnissen der letzten Jahre bewertet werden. Erfreulich ist, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität der eigenen Ausbildung noch immer zufrieden ist. Das darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt: eine hohe Zahl an Überstunden – teilweise ohne Ausgleich –

das Ausüben von ausbildungsfremden Tätigkeiten oder die fehlende Betreuung durch Ausbilder_innen gehören für viele Auszubildende zum Alltag. Im Rückblick auf die vergangenen Jahre fällt vor allem auf, dass sich das Ausmaß der Probleme kaum verändert hat.

Dies ist umso erschreckender, als es sich bei einem Großteil der Probleme nicht um kleine Lappalien handelt, sondern um klare Gesetzesverstöße. Dieses stellt die Wirksamkeit der momentanen Kontrollen in Frage. Es mangelt vor allem an regelmäßigen Überprüfungen, für deren Durchführung die Anzahl der Ausbildungsberater_innen unbedingt erhöht werden muss. Die bestehenden Missstände in den betroffenen Betrieben müssen besser und schneller erkannt und beseitigt werden. Wenn die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion als zuständige Stelle und Arbeitgebervertretung Probleme damit haben, ihrer Aufgabe nachzukommen, brauchen wir dafür unabhängige Stellen.

Wie in den letzten Jahren wird auch im Ausbildungsreport 2014 ein besonderes Thema per Exkurs genauer beleuchtet. Dieses Jahr ist dieser Schwerpunkt die Lebenssituation der Auszubildenden. Seit einigen Jahren steigen die Ansprüche und Erwartungen an die Mobilität von Auszubildenden. Gleichzeitig verschiebt sich der Start der Ausbildung weiter nach hinten, zuletzt stieg das Einstiegsalter auf 20,0 Jahre an. Damit stellen sich auch neue Fragen für die Lebens- und Wohnsituation der jungen Erwachsenen. Während es für einen 16-jährigen Auszubildenden früher völlig normal war, während der Ausbildung bei den Eltern zu wohnen, sieht das für eine 21-Jährige heute möglicherweise ganz anders aus. Um diese Fragen genauer zu untersuchen, wurden die Auszubildenden zu ihrer Wohn- und finanziellen Situation sowie zu ihrer Mobilität befragt. Denn neben der direkten Ausbildungsqualität und der notwendigen Qualifikation für das spätere Arbeitsleben, können diese Aspekte ebenfalls wesentliche Merkmale für die Attraktivität der dualen Ausbildung darstellen.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Florian Hagenmiller
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2014 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Der Ausbildungsreport 2014 zeigt erneut, dass die Bewertung der Ausbildungsqualität stark von dem jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche abhängt und es zwischen diesen erhebliche Unterschiede gibt.

Auf den ersten Rängen finden sich, wie im Vorjahr, die Auszubildenden in der Industriemechanik, die Industriekaufleute, die Bankkaufleute und die angehenden Mechatroniker_innen. In allen vier Berufen sind die Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden. Entsprechend erreichen die vier Berufe durchweg sehr gute Beurteilungen bei allen Fragestellungen.

Sehr gute Bewertungen

Mangelhafte Bewertungen

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köch_innen belegen wieder wie auch die Hotelfachleute die letzten Plätze. Nach wie vor haben viele Auszubildende in diesem Bereich mit den gleichen Problemen zu kämpfen: permanent viele Überstunden, ein rauer Ton, der Eindruck, ausgenutzt zu werden und eine oftmals fachlich schlechte Anleitung bestimmen den Arbeitsalltag. Auch die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und die Maler_innen und Lackierer_innen finden sich wieder am unteren Ende des Gesamtrankings.

Betriebsgröße

Großbetriebe

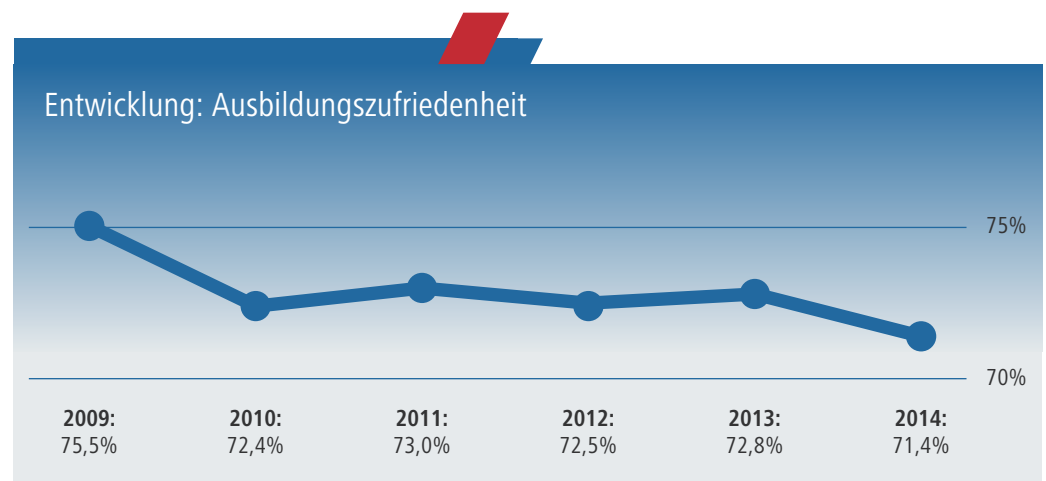
Nach wie vor spielt auch die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine zentrale Rolle. Wie bereits in den letzten Jahren heben sich die Großbetriebe in puncto Ausbildungsqualität deutlich ab. So wird mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als jene in kleinen und mittleren Unternehmen. Dies verdeutlicht, dass größere Unternehmen dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in aller Regel eine strukturierte Ausbildung in vollem Umfang gewährleisten können.

Klein- und Kleinstbetriebe

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein.

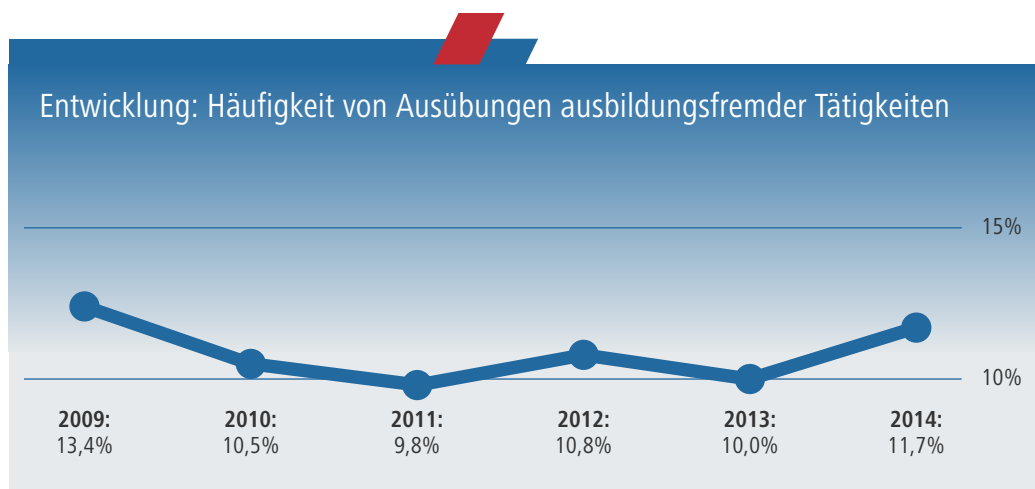
Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (71,4 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 im Vergleich zum Vorjahr um gut einen Prozentpunkt auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen ist. Der Ausbildungsreport 2014 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (→ Kapitel 2.4.1)



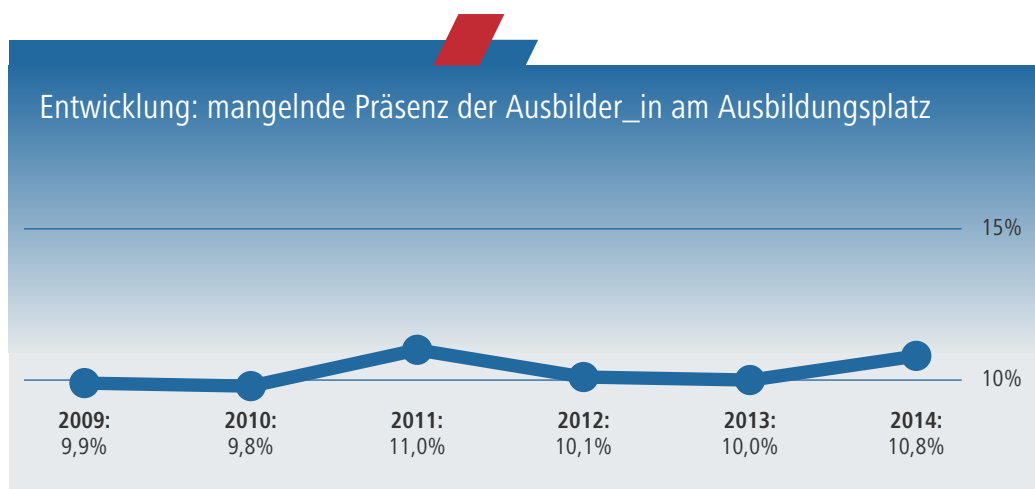
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 11,7 Prozent gaben wieder deutlich mehr Auszubildende als bei den Befragungen in den letzten Jahren an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar noch immer nicht die Regel, der Anstieg um 1,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr verdeutlicht jedoch, dass es sich hierbei keineswegs um Einzelfälle handelt. (➔ Kapitel 2.1.2)



Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (92,6 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7,4 Prozent kein_e Ausbilder_in an ihrer Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 10,8 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. (➔ Kapitel 2.1.4)



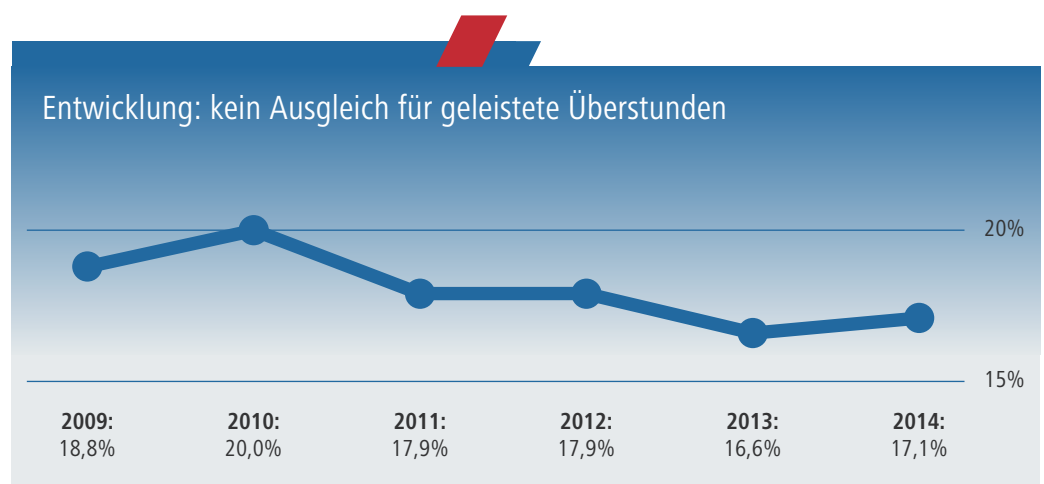
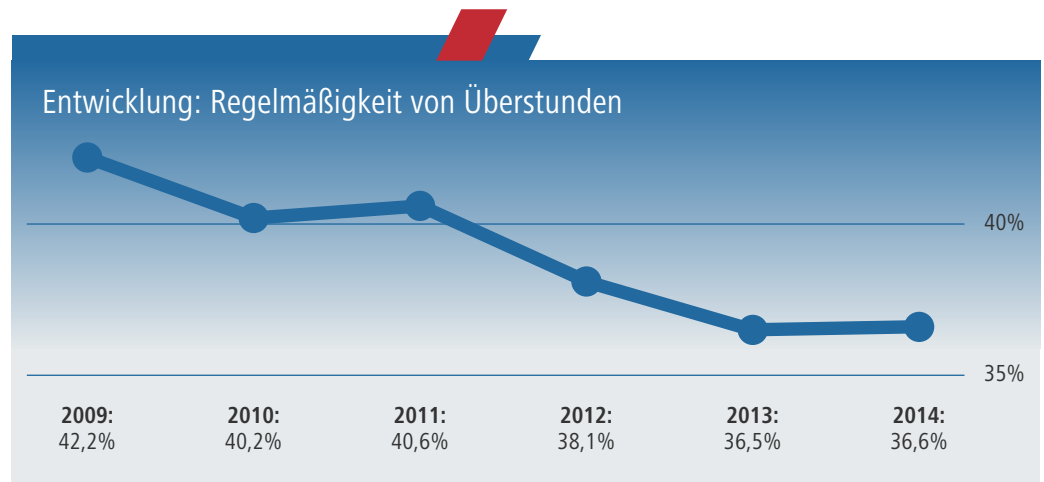
Überstunden

Häufigkeit der Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 36,6 Prozent liegt der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, fast exakt auf Vorjahresniveau (36,5 Prozent). (➔ Kapitel 2.2.1)

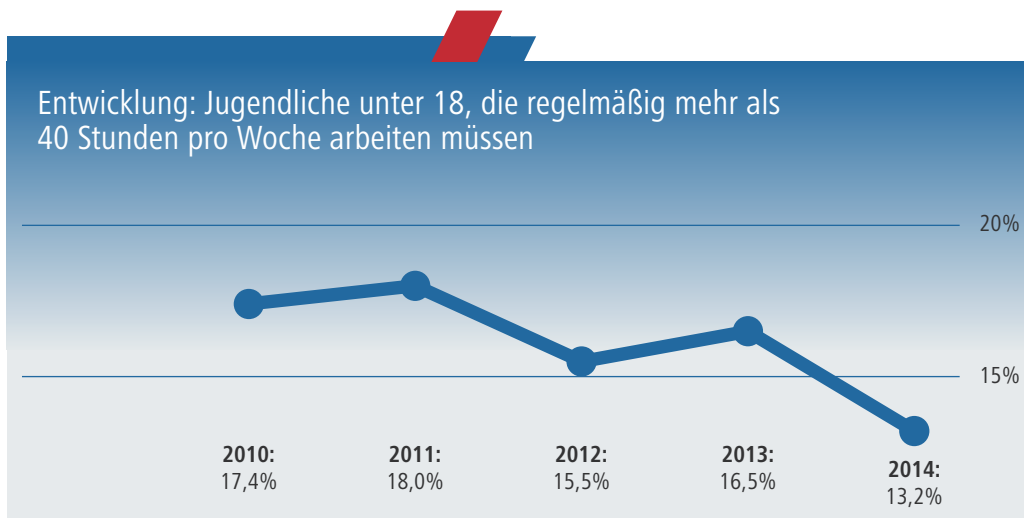
Ausgleich von Überstunden

Etwas mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. 17,1 Prozent der Befragten erhalten jedoch keinen Ausgleich für ihre geleisteten Überstunden. (➔ Kapitel 2.2.2)



Jugendarbeitsschutz

Trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gaben 13,2 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Erfreulich ist jedoch, dass dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Keine Verbesserung ist hingegen beim Thema Überstunden festzustellen. So macht nach wie vor mehr als ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (29,8 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur knapp die Hälfte (49,7 %) dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Nicht einmal die 5-Tage-Woche scheint für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten – nur geringfügig weniger als im Vorjahr (7,4 %). (➔ Kapitel 2.2.5)



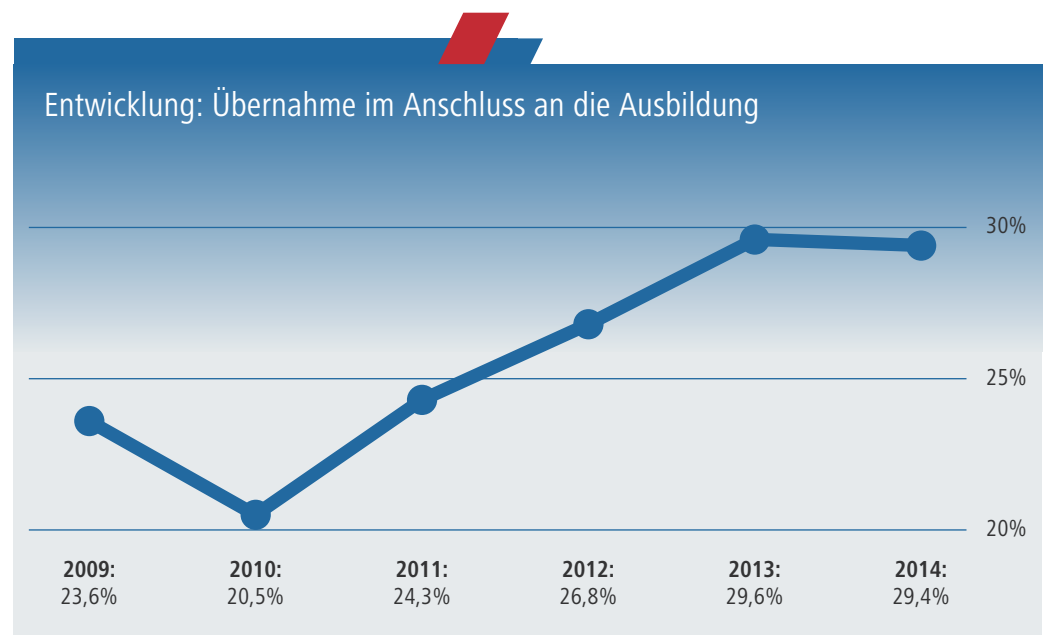
Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 32,1 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 40 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Mehr als ein Fünftel der Auszubildenden (21,5 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,3 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (61,3 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (80,9 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten ist nur gut jede_r Dritte (37,5 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. (➔ Kapitel 1.3)

Übernahme nach der Ausbildung

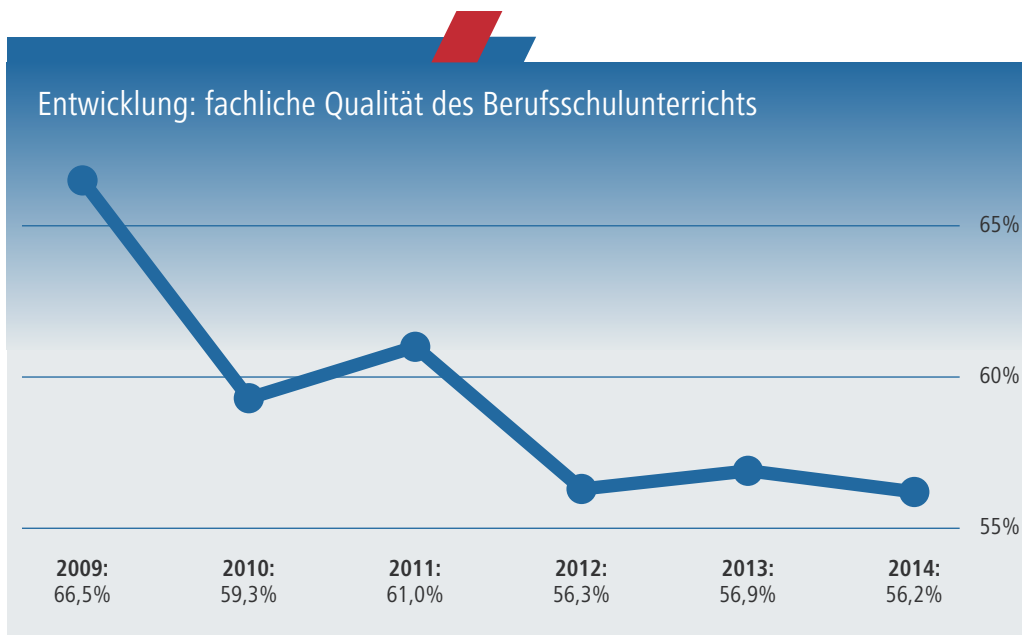
Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich dieser zweite Übergang allerdings nach wie vor sehr schwierig. So wussten 61,7 Prozent der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nicht einmal ein Drittel (29,4 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 8,9 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal knapp zwei Drittel (63,4 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 44,5 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 2.4.3)



Qualität der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Gerade einmal 56,2 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Der Wert ist damit auf einem ähnlichen Niveau wie im letzten Jahr. (➔ Kapitel 2.1.6)



1.2 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013 war geprägt von einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Mit bundesweit 530.714 Vertragsabschlüssen, 20.544 bzw. 3,7 Prozent weniger als im Vorjahr, ist dabei ein »historischer Tiefstand¹« erreicht worden, d. h., noch nie wurden im wiedervereinigten Deutschland so wenige Ausbildungsverträge abgeschlossen wie im Jahr 2013².

Historischer Tiefstand

Insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen permanent sinkenden Zahl junger Menschen ist zum einen die Ausbildungsplatznachfrage weiter gesunken, 2013 um 2,1 Prozent auf 614.278³. Da im gleichen Zeitraum aber trotz einer stabilen konjunkturellen Entwicklung auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zurückgegangen ist, und zwar mit -3,5 Prozent auf 564.248 deutlich stärker als die Nachfrage, hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt trotz der demografischen Entlastung tendenziell verschlechtert.

¹ vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013
² vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 11
³ vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, S. 1: Zugrunde gelegt wird hier die Nachfrage in ihrer erweiterten Berechnungsform, bei der neben den erfolgreichen Nachfrager_innen zusätzlich alle Ausbildungsstellenbewerber_innen als erfolglose Nachfrager_innen berücksichtigt werden, die zum Bilanzierungstichtag noch nach einer Ausbildungsstelle suchen.

regionale
Unterschiede

Dementsprechend ist bundesweit die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) von 93,2 im Jahr 2012 auf 91,9 im Jahr 2013 gesunken, wobei in den neuen Bundesländern ein leichter Anstieg verzeichnet werden konnte. Zwar fiel der Angebotsrückgang in den neuen Bundesländern sogar stärker aus als in den alten Bundesländern, allerdings ist dort die Nachfrage noch erheblich stärker gesunken. Die Zahlen verdeutlichen, dass es starke regionale Unterschiede bei der Ausbildungsplatzsituation gibt. Mehr Ausbildungsplatzangebote als Ausbildungsplatznachfrager_innen gab es 2013 in Mecklenburg-Vorpommern (eANR:104,7), Thüringen (eANR: 102,3) und Bayern (eANR: 101,5). Am niedrigsten lagen die Werte in Niedersachsen (85,1), Nordrhein-Westfalen (86,8) und Schleswig-Holstein (88,1)⁴.

unzureichende
Statistik

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und somit auch die erweiterte Nachfragerelation dies ausweisen. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten«⁵ Personen im Jahr 2013 mit 816.541⁶ erneut deutlich über der Zahl der gut 550.000 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Ausbildungsstatistiken müssen den politisch Verantwortlichen deutlich aufzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit wird dieses Ziel nicht erreicht, denn ein großer Teil des Ausbildungsgeschehens wird in diesen nicht berücksichtigt. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine ehrliche Ausbildungsstatistik. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, müssen in der Statistik auch als Bewerber_innen gezählt werden, unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zugeschrieben wird. Und junge Menschen, die in Maßnahmen des Übergangsbereichs ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, müssen als unversorgte Bewerber_innen geführt werden. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze der BA melden, denn ein Angebot, das niemandem bekannt ist, hilft auch niemandem.

Einmündungsquote

Die auf dieser Grundlage ermittelte Einmündungsquote der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (EQI)⁷, ist im Jahr 2013 zum zweiten Mal in Folge gesunken, auf nun 65 Prozent. Dies bedeutet, dass faktisch weniger als zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten tatsächlich auch einen Ausbildungsplatz bekommen haben und den Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen, realisieren konnten.

Eine der Ursachen ist darin zu sehen, dass insbesondere Kleinbetriebe mit bis zu neun Arbeitnehmer_innen immer seltener ausbilden. Hier lag die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2012 lediglich noch bei 13,5 Prozent (2011: 14,2 Prozent). Dieser Rückgang konnte auch nicht durch die gestiegene Ausbildungsbeteiligung größerer Betriebe kompensiert werden, sodass die Ausbildungsbetriebsquote im Vergleich zum Vorjahr insgesamt erneut gesunken ist, um 0,4 Prozentpunkte auf zuletzt 21,3 Prozent.

Zurückzuführen ist diese Entwicklung unter anderem darauf, dass offensichtlich viele Betriebe trotz der hohen Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher in zunehmendem Maße Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben. Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2013 konnten 40 Prozent der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen. Insbesondere Kleinbetriebe sind von diesem Problem betroffen. Während von den Betrieben mit 200 und

⁴ vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, S. 7

⁵ Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber_innen bei der Bundesagentur für Arbeit abzüglich der gemeldeten Bewerber_innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 159

⁷ Diese Zahl ergibt sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber_innen abzüglich der gemeldeten Bewerber_innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind.

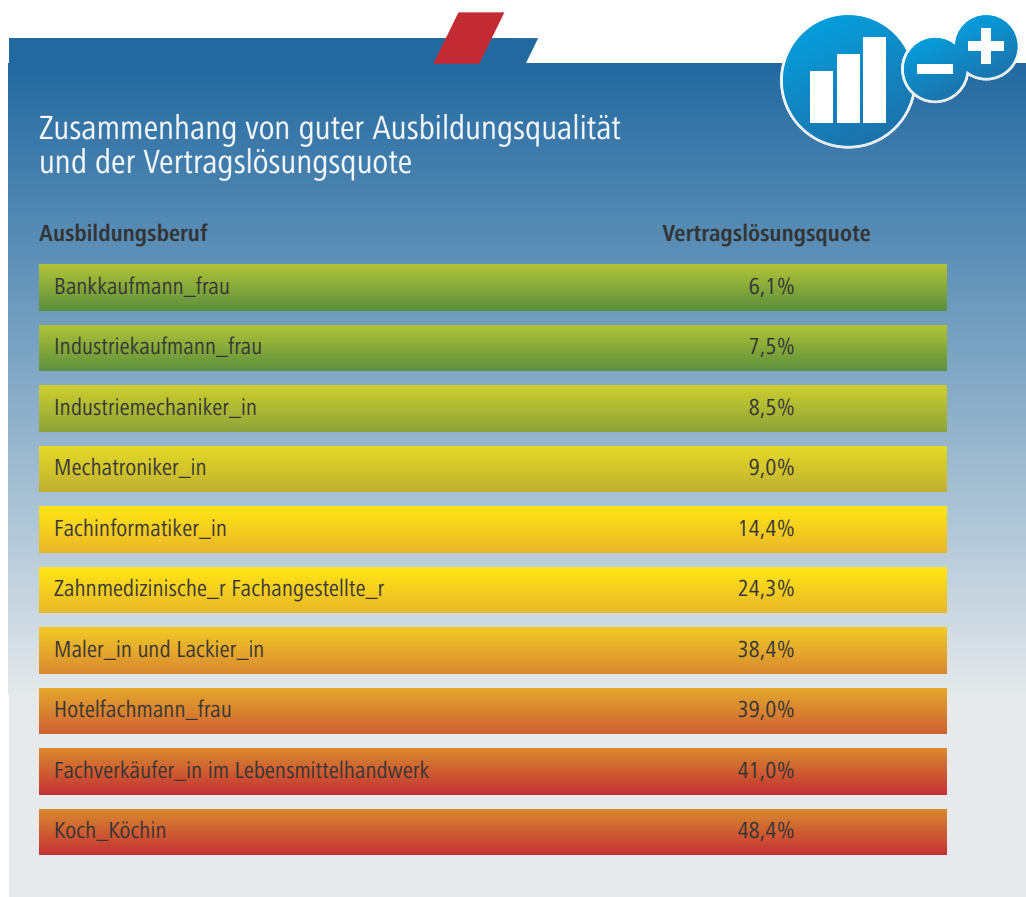
mehr Beschäftigten lediglich 22 Prozent von Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berichteten, waren es bei den Betrieben bis 19 Beschäftigten 45 Prozent⁸.

Bestätigt werden diese Befunde auch durch die erneut auf zuletzt 33.534 leicht gestiegene Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze. Ein näherer Blick auf den Berufsbildungsbericht 2014 zeigt, dass es je nach Branche erhebliche Unterschiede bei der Besetzung und Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen gibt. So blieb bei den Restaurantfachleuten fast jeder dritte Ausbildungsplatz (30,2 Prozent) unbesetzt, bei den Fleischer_innen, Klempner_innen und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk war es jeder vierte.

Dass trotzdem auch die Zahl der offiziell anerkannten unversorgten Bewerber_innen um mehr als ein Drittel (+35,4 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr auf 21.034 deutlich gestiegen ist und noch immer mehr als 257.000 junge Menschen in den sogenannten Übergangsbereich eingemündet sind⁹, deutet auf wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt hin.

Ein weiteres Indiz für dieses zunehmende Passungsproblem ist die konstant hohe Vertragslösungsquote, die 2012 wie ein Jahr zuvor bei 24,4 Prozent lag, d. h. fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wurde vorzeitig gelöst. Unter den Berufen mit sehr hohen Vertragslösungsquoten befinden sich viele Berufe des Gastgewerbes (Restaurantfachmann_frau (50,7 Prozent), Koch_Köchin (48,4 Prozent), Fachkraft im Gastgewerbe (45,1 Prozent), Fachmann_frau für Systemgastronomie (42,2 Prozent))¹⁰.

Vertragslösungen



Gerade in den Ausbildungsberufen, die im Ausbildungsreport die schlechtesten Bewertungen bekommen, ist die Vertragslösungsquote besonders hoch.

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S.44

⁹ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 38

¹⁰ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52

Ein Vergleich mit den Ergebnissen des Ausbildungsreports verdeutlicht, dass Berufe, die bei den Auszubildenden gut abgeschnitten haben, sich durchgängig auch durch unterdurchschnittliche Vertragslösungsquoten auszeichnen. Bei den schlecht bewerteten Berufen lassen sich demgegenüber in der Regel deutlich überdurchschnittliche Vertragslösungsquoten feststellen.

Ausbildungsqualität und Passungsprobleme

Dass diese Berufe sich zudem häufig auch durch einen hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze auszeichnen, weist auf einen direkten Zusammenhang zwischen den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt und Problemen mit der Ausbildungsqualität hin. Denn gerade in Berufen mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten sind auch die Ausbildungsbedingungen am schlechtesten: Die Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden leisten, haben eine geringe Vergütung und sind häufig unzufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

mangelnde Ausbildungsqualität hat Folgen

Der hohe Anteil von unbesetzten Ausbildungsplätzen gerade in diesen Berufen ist somit ein wichtiges Indiz für die schwindende Attraktivität dieser Ausbildungsberufe und unterstreicht die Bedeutung der Ausbildungsqualität: Branchen, die für Jugendliche attraktiv sein wollen, müssen ihnen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute Perspektiven bieten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat es 2009 auf den Punkt gebracht: »Nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten«¹¹, können sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten. Es wird dringend Zeit, dass sich mehr Betriebe diese Erkenntnis zu eigen machen.

1.3 Exkurs: Wunschberuf und berufliche Alternativen

Zugang in Ausbildung

Sowohl der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer Ausbildung als auch die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. Nur wo dies nicht möglich ist, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine regelmäßige Überprüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

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

¹¹ vgl. Beicht, Krewerth, Eberhard, Granato: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden, Bonn, 2009

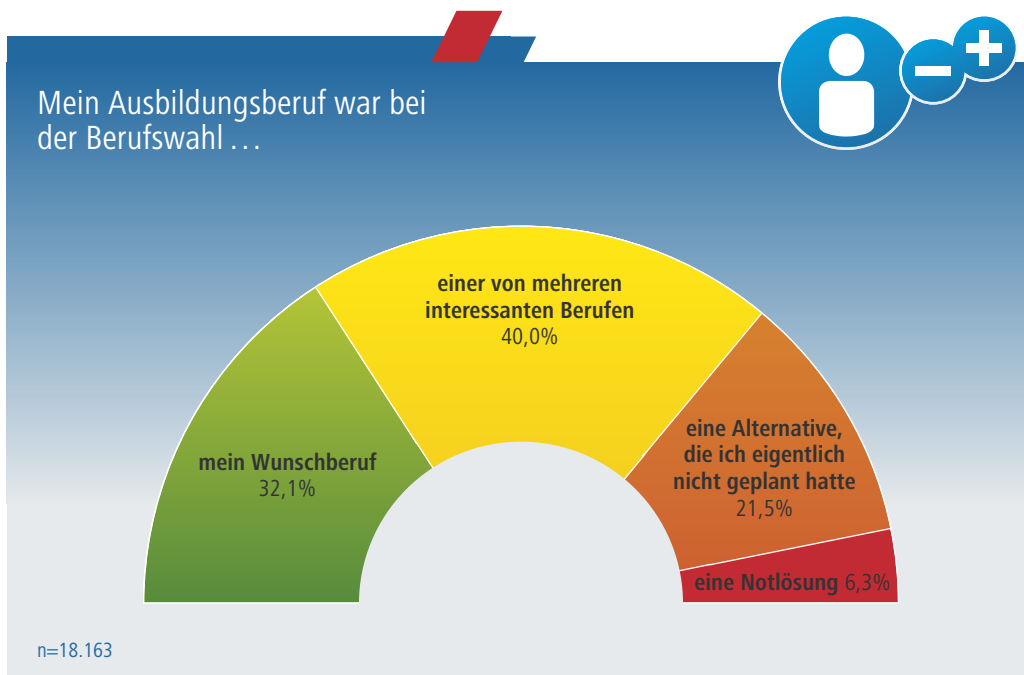
Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen dringend die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 zum Thema »Zugang in Ausbildung« hat einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Der diesjährige Ausbildungsreport greift diesen Aspekt in Form eines Exkurses daher noch einmal auf.

Zunächst einmal ist es erfreulich, dass fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2014 befragten Auszubildenden entweder ihren Wunschberuf (32,1 Prozent) oder zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (40 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,5 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,3 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

Jungen Männern (35,6 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,9 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,7 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten 2013 tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 66,6 Prozent etwas höher¹². Junge Frauen sind mit einem Anteil von gerade einmal 39 Prozent unter den Auszubildenden im dualen System deutlich unterdurchschnittlich vertreten. Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind¹³. So betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den zehn am stärksten gewählten Gesundheits- und Sozialberufen 2012 79 Prozent¹⁴.

Wunschberuf oder Alternative

geschlechtsspezifische Unterschiede



Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. Jede_r Vierte hat aber auch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war.

¹² vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, S. 30

¹³ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 108

¹⁴ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 228

Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen oftmals noch tradierten Rollenbildern entsprechend Auszubildende ausgewählt werden. 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.

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 Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten ebenso, wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder. Dafür sind auch gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen 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 mit berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist aber auch ein Umdenken der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

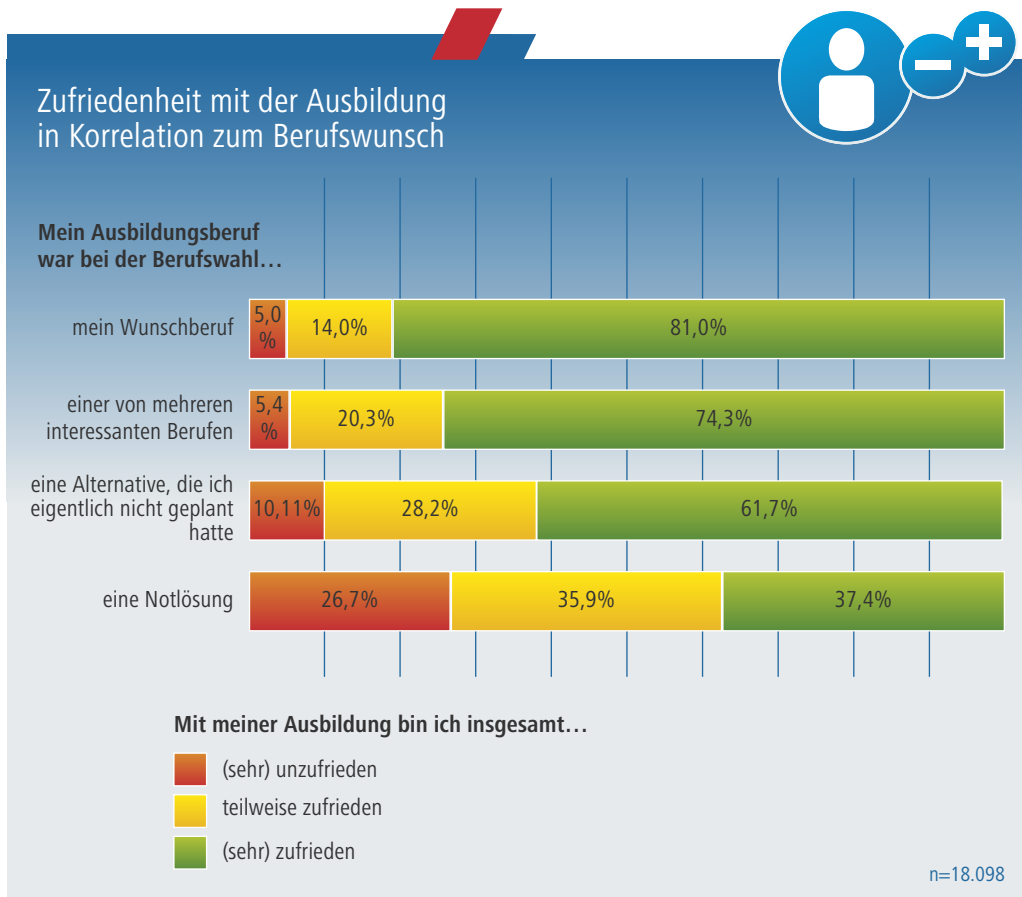
In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 11,3 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Kaufleuten für Bürokommunikation, den Verkäufer_innen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten war es gerade einmal jede_r Fünfte.

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 hintenzustellen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 61,7 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 81 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 (37,4 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.



Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung.

81,8 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,6 Prozent schlossen dies aus. Demgegenüber konnten sich weniger als zwei Drittel (61,3 Prozent) der Auszubildenden in »alternativen« Berufen vorstellen, ihrem Ausbildungsberuf weiter nachzugehen, und mehr als gut jede_r Fünfte (21,5 Prozent) war sich bereits sicher, nicht weiter im erlernten Beruf zu arbeiten. Unter den Auszubildenden, für die der gewählte Beruf nur eine »Notlösung« darstellt, gestaltet sich die Einschätzung noch eindeutiger: Von ihnen strebt nur gut ein Viertel (28 Prozent) der Befragten an, über die Ausbildung hinaus in diesem Beruf zu arbeiten, während sich 42,8 Prozent bereits während Ihrer Ausbildung sicher waren, dem erlernten Beruf den Rücken zu kehren.

Perspektive nach der Ausbildung

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

2. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

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

Berufe und Branchen

Auch hier kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Wie in der Gesamtbewertung haben in dieser Rubrik die Auszubildenden in der Industriemechanik und Mechatronik sowie die angehenden Bank- und Industriekaufleute am besten abgeschnitten. Die größten Probleme haben Maler_innen und Lackierer_innen, die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie die Hotelfachleute.



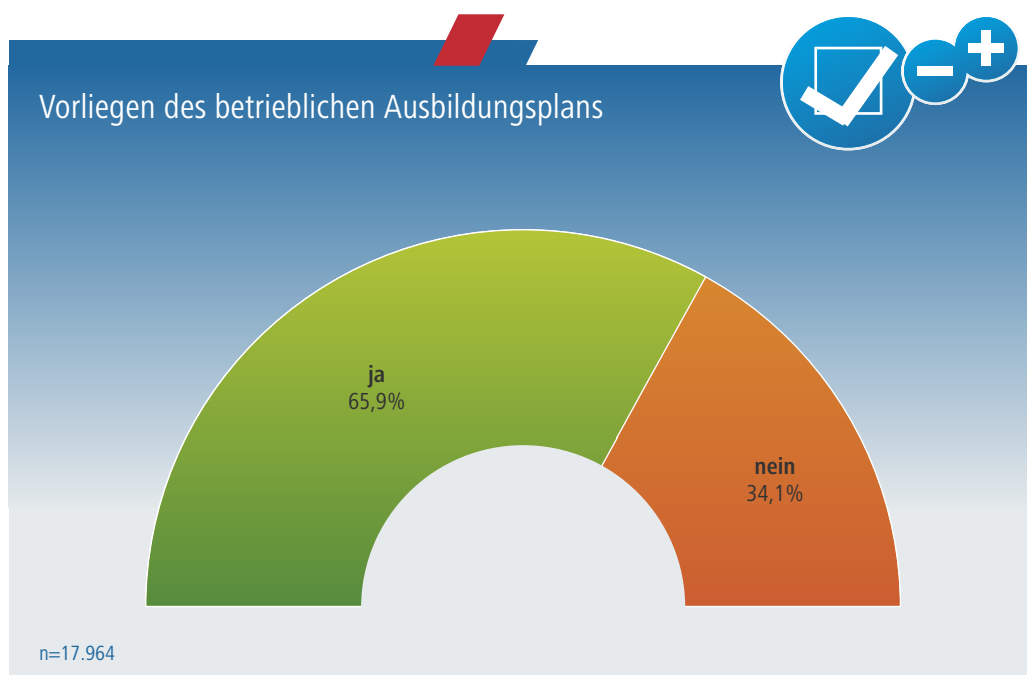
2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser wird von dem Betrieb gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

Gesetzliche
Regelung

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben allerdings nur 65,9 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 34,1 Prozent gaben an, diesen nicht vorzuliegen zu haben – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während erneut fast alle angehenden Bankkaufleute (96,7 Prozent) einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 42,8 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen und 43,6 Prozent der Metallbauer_innen diese Frage bejahen.

Branchenunterschiede

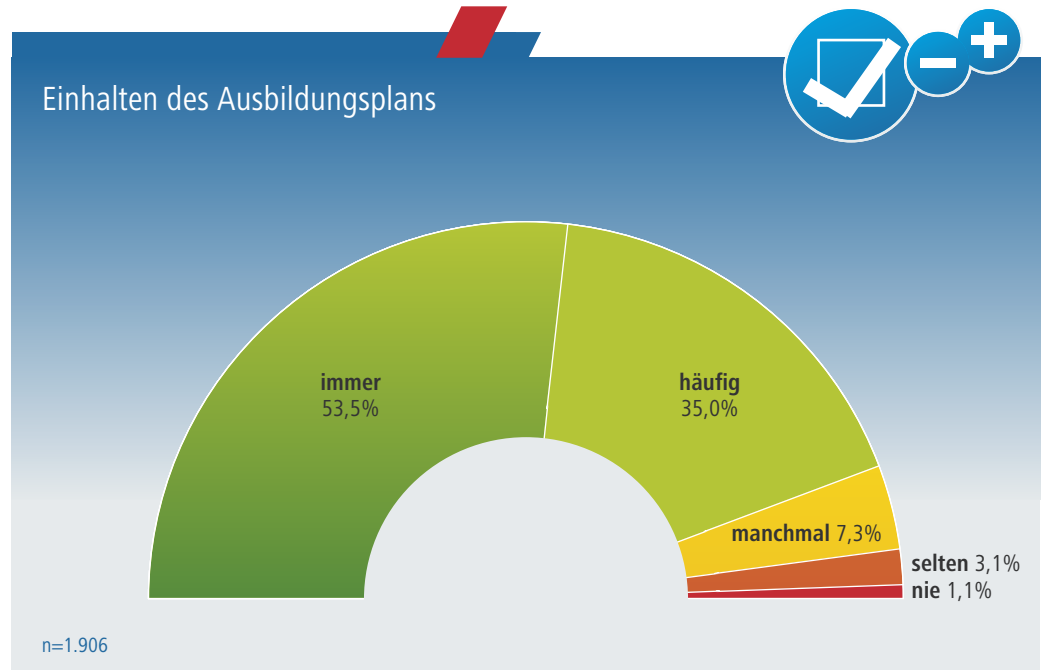


Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

Von 1.906 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen, geben 53,5 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. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 4,8 Prozentpunkte zurückgegangen. Um 1,4 Prozentpunkte auf 7,3 Prozent gestiegen ist hingegen der Anteil derer, bei denen dies nur »manchmal« der Fall war. 4,2 Prozent der Befragten gaben an, dass bei Ihnen der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird (Vorjahr 2,6 Prozent).

Einhalten des
Ausbildungsplan

Bei 4,2 Prozent wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwas mehr als der Hälfte der Auszubildenden »immer«.

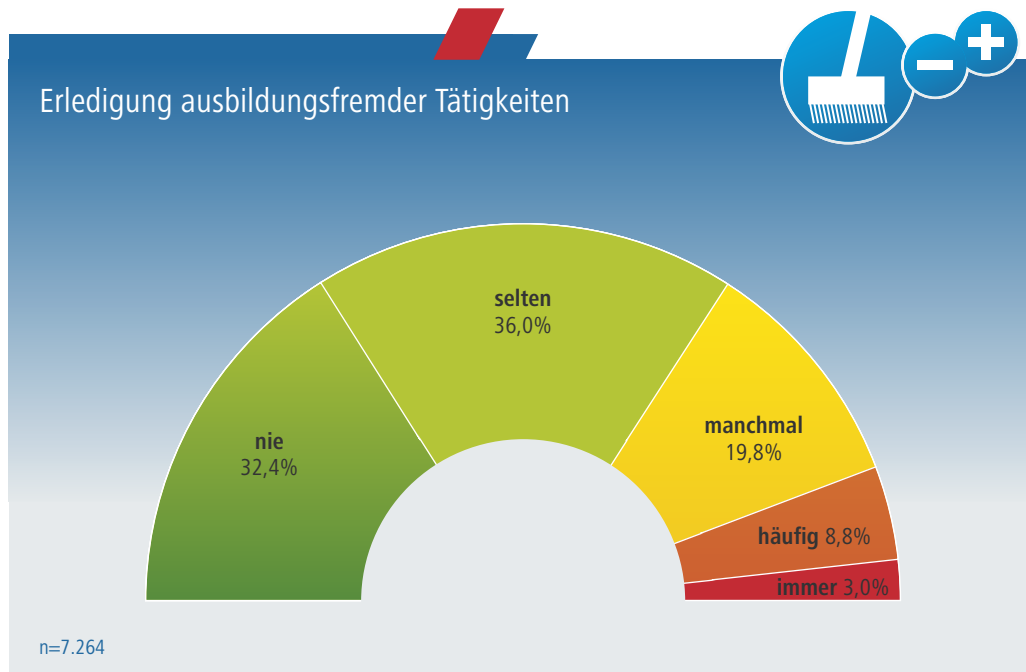


2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Denn viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter_innen einspringen oder private Aufträge des Chefs oder der Chefin ausführen müssen: Die Aufgaben sind oftmals frustrierend und gleichzeitig bleibt die Vermittlung wichtiger Ausbildungsinhalte auf der Strecke. Als Kolleg_in auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein_e Auszubildende_r, dagegen anzukämpfen.

Häufigkeit
ausbildungsfremder
Tätigkeiten

Nur knapp ein Drittel (32,4 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dies ist erneut weniger als im Vorjahr (33,7 Prozent). Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 11,7 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um 1,7 Prozentpunkte entspricht. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen fallen in der aktuellen Befragung jedoch geringer aus als im vergangenen Jahr. So reicht das Spektrum in der diesjährigen Befragung von 22,6 Prozent bei den Friseur_innen bis 6,7 Prozent bei den Metallbauer_innen.



11,8 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Gerade einmal ein Drittel muss dies nie machen.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 17,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter 5 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 7,3 Prozent. Auf der anderen Seite geben 60,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 5 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 76,1 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Betriebsgröße

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliertdelikte, sondern Gesetzesverstöße, und die zuständigen Stellen müssen aktiv dagegen vorgehen. Dafür sind regelmäßige Kontrollen notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

Folgen ausbildungsfremder Tätigkeiten

2.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

In den Ausbildungsordnungen der meisten Berufe ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Das Berichtsheft dient damit als Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. Die Einträge müssen regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und gegengezeichnet werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes

Das Führen des Berichtsheftes gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss daher den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz der eindeutigen Regelung gaben 34,5 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,7 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 7,7 Prozent der Fachinformatiker_innen und 7,8 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten 59,7 Prozent und bei den Tischler_innen sowie den Medizinischen Fachangestellten jeweils 56,3 Prozent.

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden zeigt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan wesentlich besser (70,1 Prozent von ihnen gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleg_innen, die dies »nie« tun (55 Prozent). Hier ist zu vermuten, dass das Ausbildungsheft bei der Arbeit wesentlich sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in eher möglich sind als zu Hause.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, Ausbilder_innen zu haben (92,6 Prozent), doch sind sie bei 10,8 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder_innen ähnlich häufig vor (9 Prozent) wie dies in Großbetrieben der Fall ist (9,7 Prozent). In mittleren Betrieben mit 21 und 500 Beschäftigten hingegen berichten anteilig mehr Auszubildende (13,2 Prozent), dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

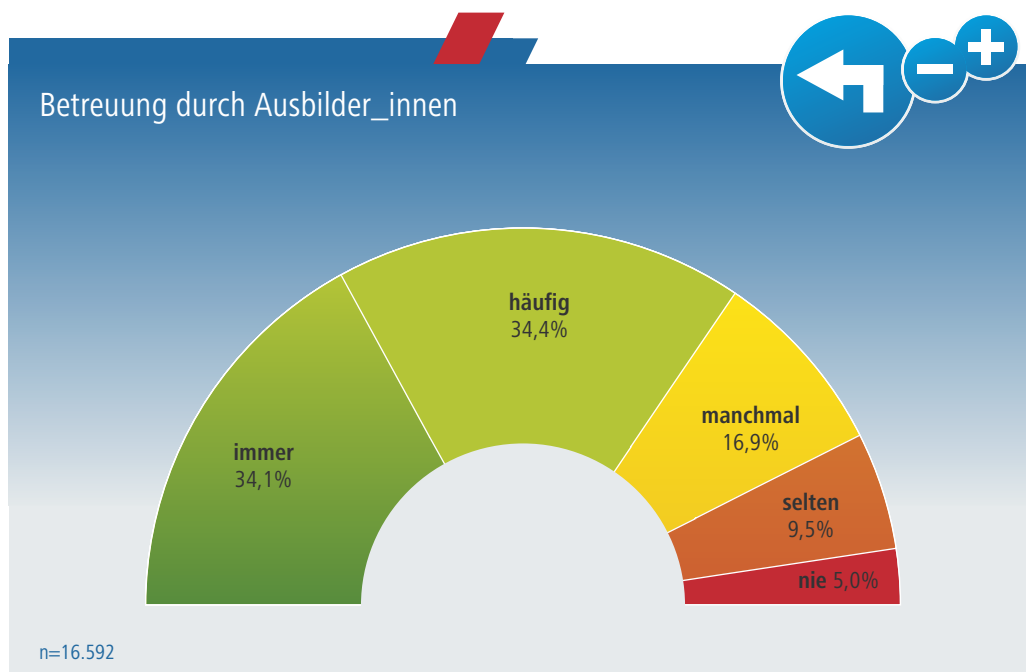
Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, haben die Auszubildenden entweder Glück und nette Kolleg_innen, die ihnen helfen und sie unterstützen. Oder es bedeutet für die Auszubildenden in der Praxis »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und die Möglichkeit nachzufragen. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der Ausbilder_innen unterschiedlich aus: 82,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 14,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Folgen fehlender Ansprechbarkeit

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Etwas Neues lernen sie so nicht. Für viele Betriebe ist das indes doppelt günstig: Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, geben mit 68,5 Prozent mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 14,5 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Fast jede_r vierte Auszubildende¹⁵ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen¹⁶. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Betreuung durch Ausbilder_innen



14,5 Prozent der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

¹⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52: Im Jahr 2012 wurden bundesweit 148.635 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent.

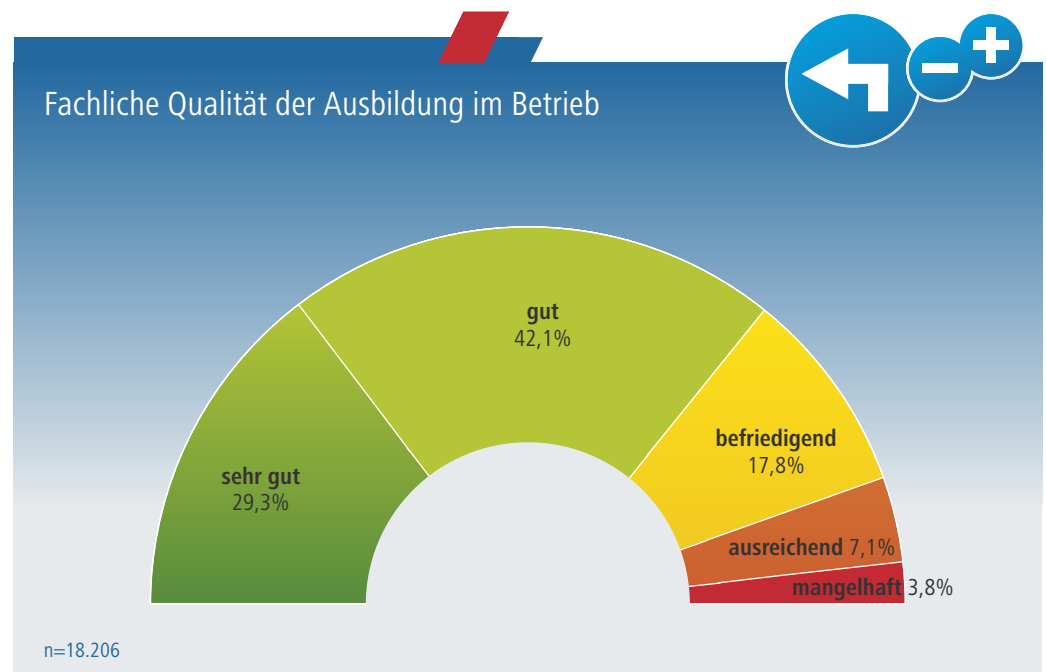
¹⁶ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Zufriedenheit mit fachlicher Qualität

Ein Großteil (71,4 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Allerdings ist hier im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um gut einen Prozentpunkt festzustellen. Leicht gestiegen sind dementsprechend die Anteile derjenigen Auszubildenden, welche die fachliche Qualität als »befriedigend« (17,8 Prozent) bzw. »ausreichend« oder »mangelhaft« (10,9 Prozent) bezeichnen.

10,9 Prozent der Auszubildenden sind mit der Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb überhaupt nicht zufrieden.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 26,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigten (30,6 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 24,6 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 41,8 Prozent. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße wider. Hier geben 25,1 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 36,8 Prozent. Umgekehrt sind 9,6 Prozent in Kleinbetrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiter_innen mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 3,2 Prozent sind.

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildende dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb 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. Auch können die Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittler_innen eine wichtige Rolle spielen.

Bedeutung der
Berufsschule

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (56,2 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (28,7 Prozent), und immerhin 15,1 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Beurteilung der Qualität
des Berufsschulunterrichts

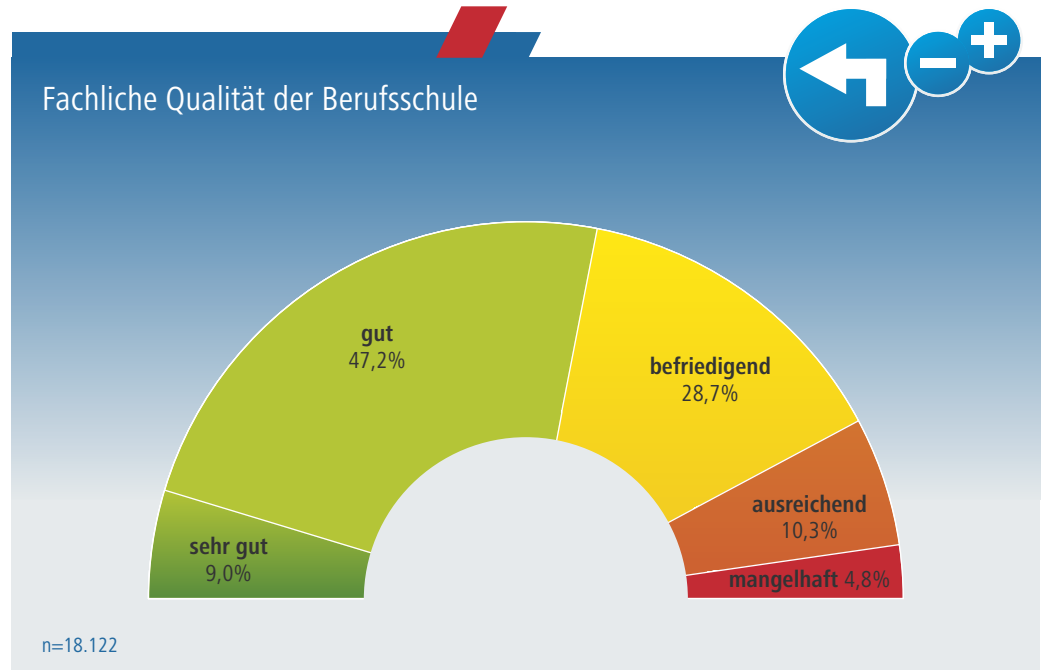
Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Der Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2012 »Qualität der Berufsschule« hat dabei deutlich gezeigt, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit 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 eine ausreichende Zahl an Berufsschullehrer_innen, die einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglichen und damit maßgeblich zum Lernerfolg beitragen.

Ansätze zur
Verbesserung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Nur 56,2 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.



2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer_innen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dafür sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig, was auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert ist.

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.



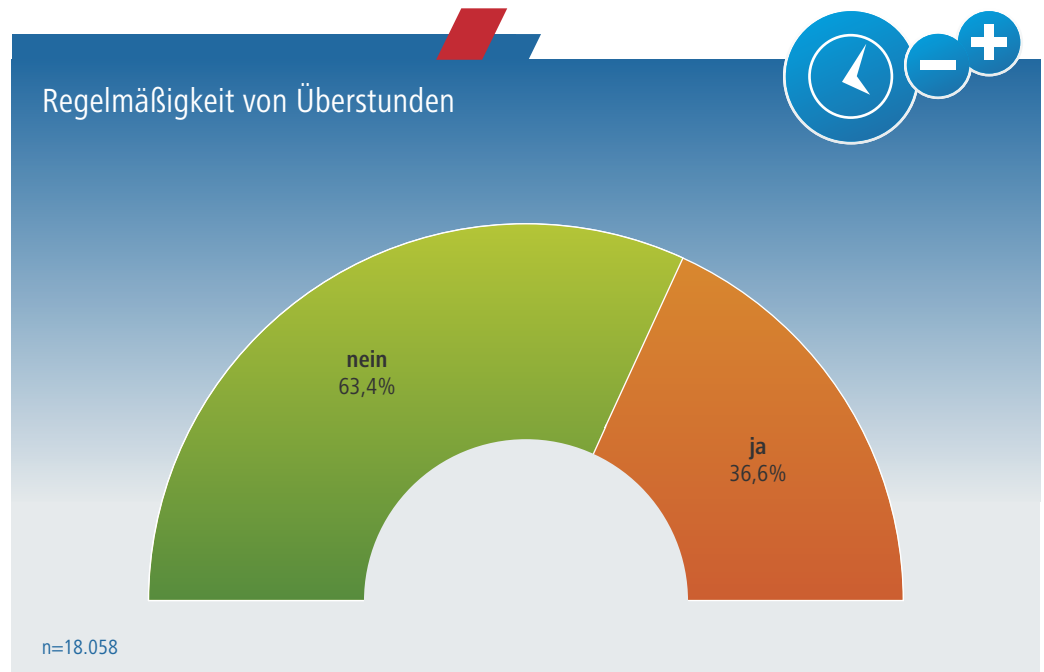
2.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

36,6 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Hier bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe oder aus dem Handwerk Ernährung sind von Überstunden betroffen. So geben beispielsweise 64 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köch_innen sind es sogar 64,3 Prozent. Demgegenüber gaben nur 18,4 Prozent der befragten Auszubildenden zum_zur Industriemechaniker_in und 28,1 Prozent der angehenden Bürokaufleute an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Branchenunterschiede

Für die Auszubildenden ist es oftmals schwierig, sich gegen die Überstunden zu wehren. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

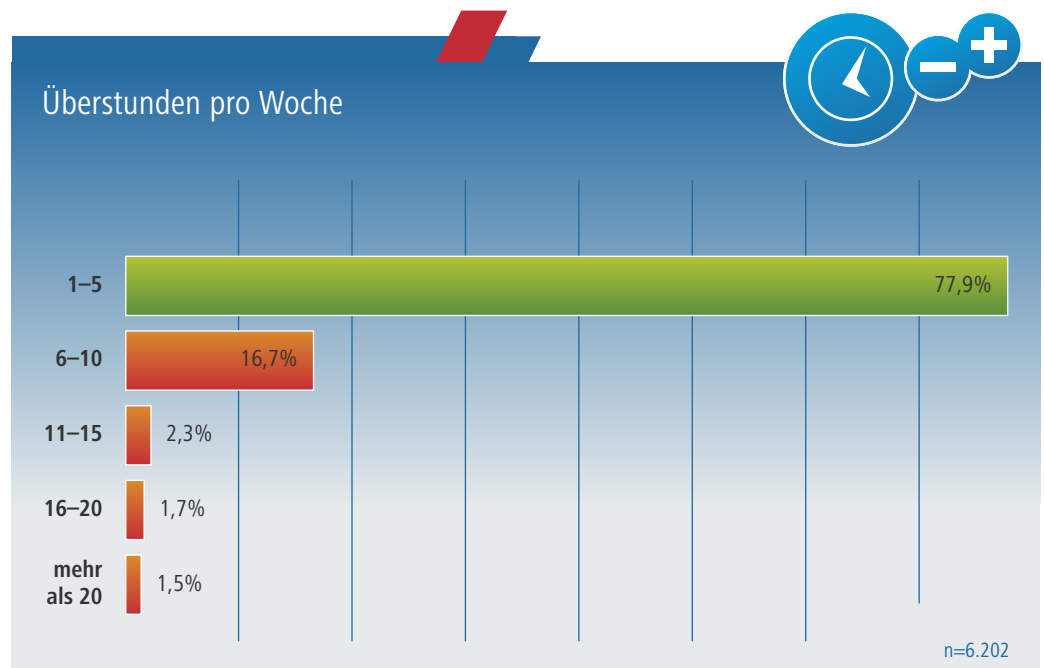
Über ein Drittel der Auszubildenden muss regelmäßig Überstunden machen.



Ausmaß der Überstunden

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Gut drei Viertel (77,9 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Jede_r sechste Auszubildende (16,7 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, 5,5 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche – selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,5 Prozent).

Fast jede_r vierte Auszubildende, der_die regelmäßig Überstunden machen muss, macht pro Woche mehr als 5 Überstunden.



Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,7 Stunden und damit auf Vorjahresniveau (4,6 Stunden). Dabei liegen angehende Köch_innen mit durchschnittlich 9,8 Stunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von Hotelfachleuten und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (jeweils 6,6 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Steuerfachangestellte (2,1 Stunden) sowie Bankkaufleute (2,7 Stunden) leisten.

Durchschnittswert

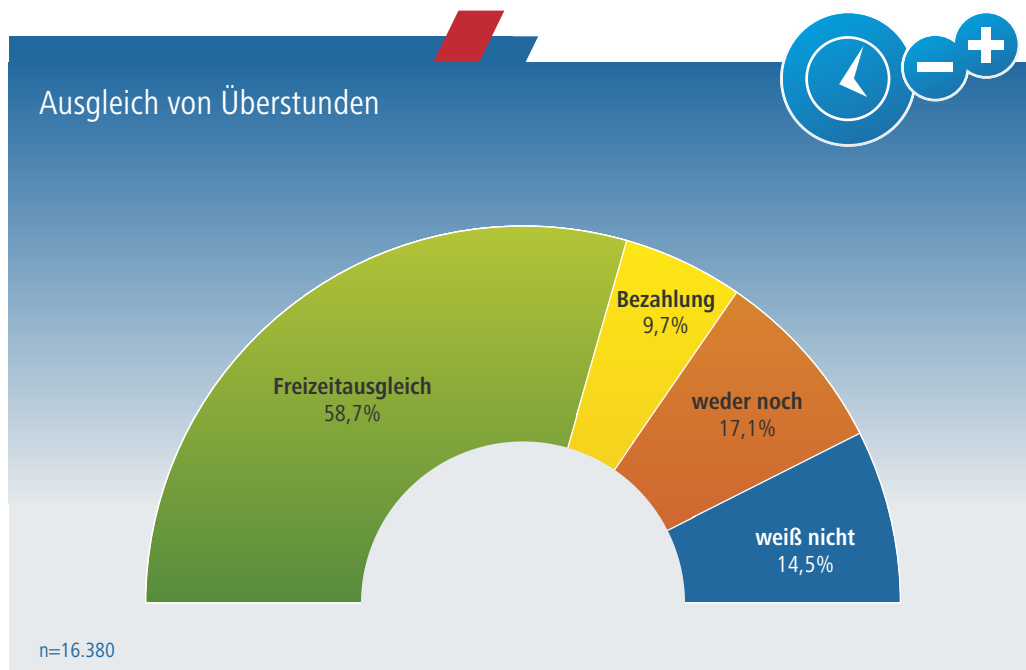
Nach wie vor deutlich ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben 40,3 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, gegenüber 31,1 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Auch bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden schneiden die Großbetriebe am besten ab. Bei 93 Prozent der betroffenen Auszubildenden fallen durchschnittlich maximal 5 Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 72,4 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als 10 Überstunden sind dort keine Seltenheit (7,1 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (1,8 Prozent).

Betriebsgröße

2.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine klare gesetzliche Regelung zum Umgang mit den Überstunden. 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.

Gesetzliche
Regelung

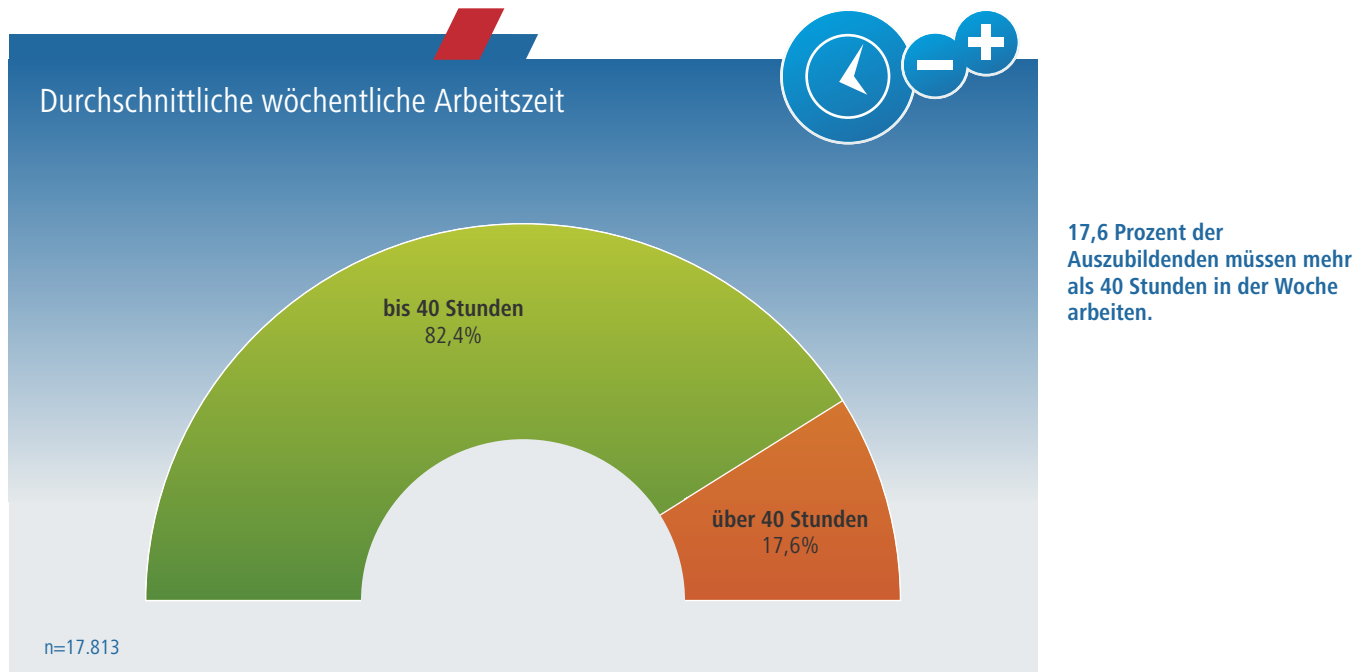


17,1 Prozent der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen müssen, bekommen dafür keinerlei Ausgleich.

- Überstundenausgleich** Etwas mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 9,7 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (58,7 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. 17,1 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.
- Branchenunterschiede** Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden in einigen Berufen anscheinend als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. So gab beispielsweise nur gut ein Drittel der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (34,5 Prozent) und weniger als die Hälfte der befragten Friseur_innen (47,4 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten – noch einmal weniger als im Vorjahr. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen u. a. mehr als vier Fünftel der angehenden Bankkaufleute (85,8 Prozent), Industriekaufleute (83,5 Prozent) sowie Industriemechaniker_innen (82,4 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

2.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

- Wöchentliche Arbeitszeit** Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (82,4 Prozent). Immerhin 17,6 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 6 Prozent der Befragten zum Alltag.
- Gesetzliche Regelung** Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »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 8 Stunden nicht überschreiten.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.
- Wöchentliche Arbeitstage** Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 9,5 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten und Erholungszeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Köch_innen und den Verkäufer_innen zu finden.
- Folgen** Diesen Auszubildenden mangelt es in der Folge an Zeit zum Lernen für die Berufsschule und für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden. Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag für viele nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den betroffenen Ausbildungsberufen.



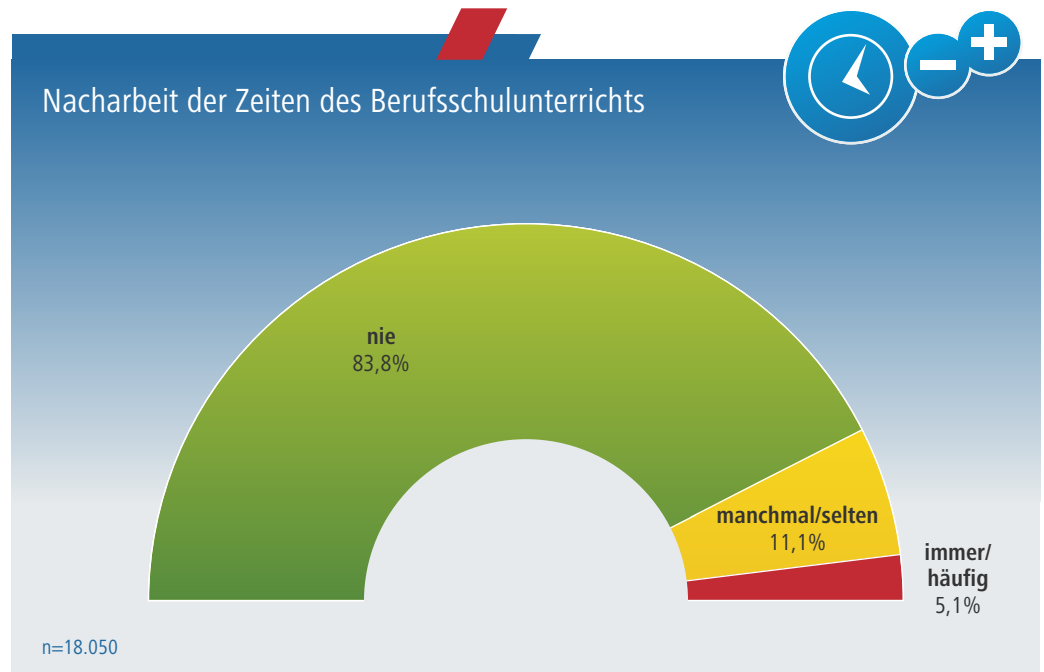
2.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. So gaben 5,1 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,1 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, wie bereits in den zurückliegenden Jahren, in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel und Verkauf sowie angehende Friseur_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Seit 1997 fehlt eine klare gesetzliche Regelung für die über 18-jährigen Auszubildenden für die Anrechnung der Zeit, die sie in der Berufsschule verbringen. Klar ist, dass die Berufsschulzeit auch Ausbildungszeit ist, daher ist eine eindeutige gesetzliche Klarstellung notwendig, dass die Berufsschulzeiten (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden müssen. Darüber hinaus soll für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb bestehen.

5,1 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ihre Berufsschulzeiten im Betrieb nacharbeiten.



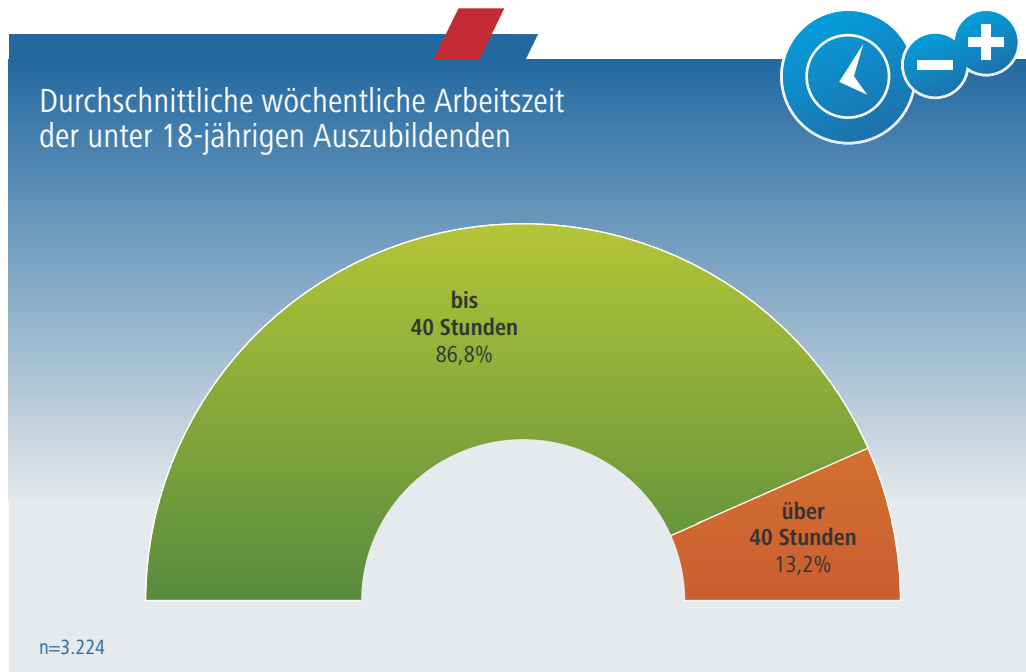
2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die den jüngeren Auszubildenden einen besonderen Schutz gewährleisten. Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, 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 13,2 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Im Vergleich zum Vorjahr ist dabei eine leichte Verbesserung festzustellen, insofern als der Anteil derjenigen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um 3,3 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben weiterhin 7,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich nicht immer eingehalten: 12,4 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen.



13,2 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür müssen bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der vorausgegangenen Befragungen und zeigen damit, dass hier keine nachhaltige positive Entwicklung zu erkennen ist. Es bleibt zu hoffen, dass die Debatte der letzten Jahre um eine »Flexibilisierung« – sprich Verschlechterung – des Jugendarbeitsschutzes endlich beendet ist. Denn es besteht erheblicher Handlungsbedarf, zu schauen und zu kontrollieren, dass die gesetzlichen Regelungen tatsächlich eingehalten werden und wie diese zum Schutz der Auszubildenden weiter ausgebaut werden können.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,0 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.



2.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen, sie soll

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

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

Rolle der Tarifverträge

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung in der Regel um maximal 20 Prozent unterschreiten. 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 hat¹⁷.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2013 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg auf einen Gesamtdurchschnitt von 761 Euro¹⁸.

Ost-West

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 4,1 Prozent auf durchschnittlich 767 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 5,0 Prozent auf 708 Euro. So wurden im Jahr 2013 in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.

Berufe und Branchen

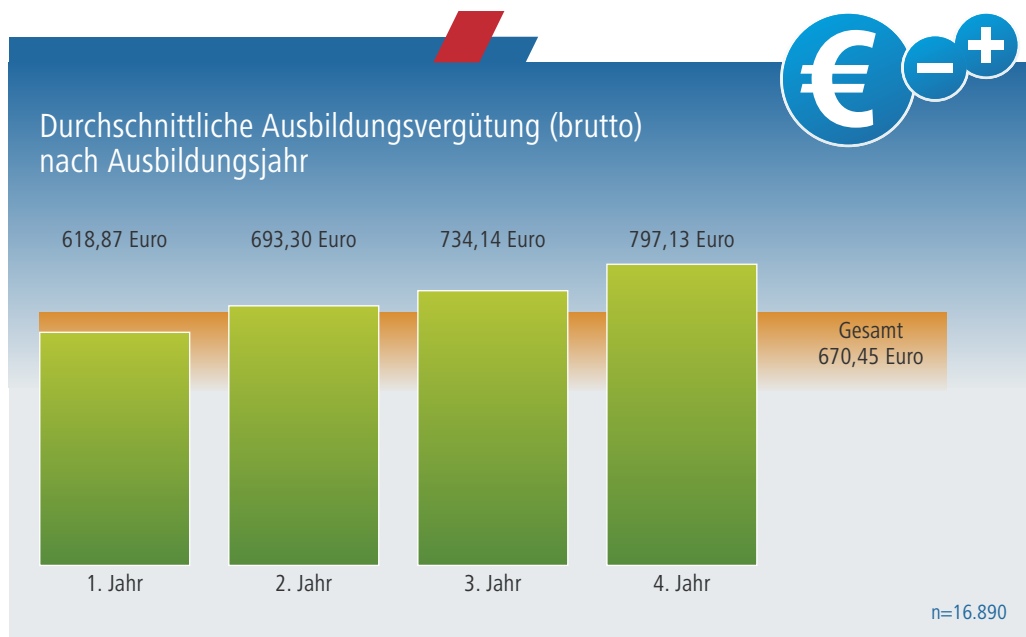
Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. So sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich doppelt so viel (938 Euro) wie Friseur_innen (469 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur 57 Prozent der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

¹⁷ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

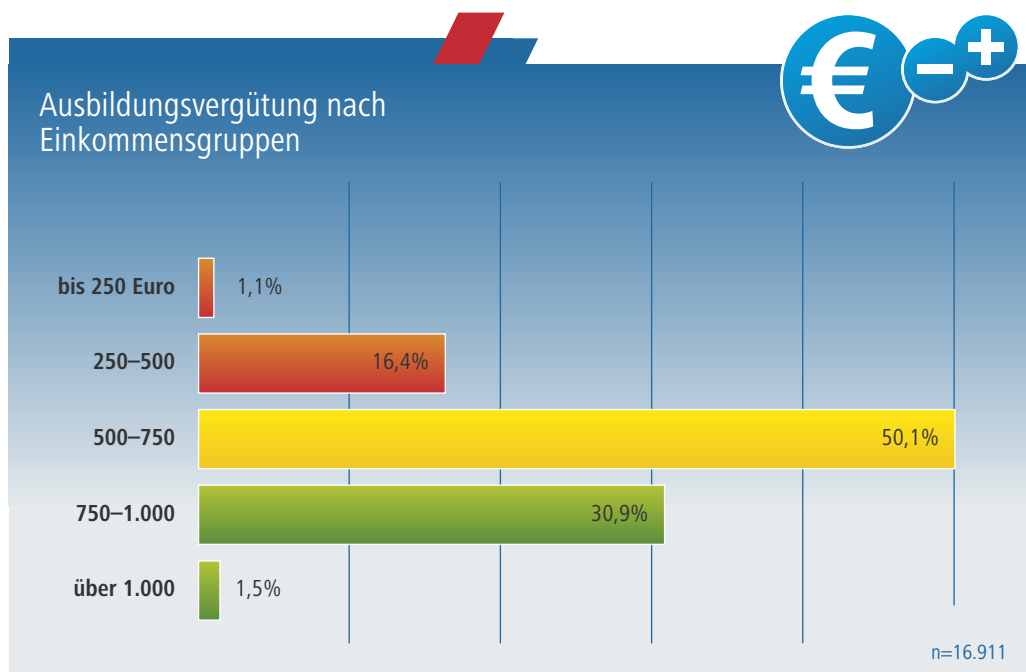
¹⁸ vgl. www.bibb.de/de/65881.htm

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 zusammen - gefasst) nur 670 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Vergütung der befragten Auszubildenden



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 670,45 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.



Die Höhe der Ausbildungsvergütung schwankt stark zwischen einzelnen Berufen und nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland.

Branchenunterschiede Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (964 Euro brutto) und Industriekaufleute (906 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige Hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (525 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den Zerspanungsmechaniker_innen (862 Euro) sowie Industriemechaniker_innen (861 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 734 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in [Kapitel 3](#).

Die Lebenssituation junger Auszubildender wird im diesjährigen Schwerpunktthema in [Kapitel 4](#) genauer untersucht.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Es ist notwendig, dass Auszubildende eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung erhalten.

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. In diesem Abschnitt steht daher die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb im Vordergrund.

**Indikatoren für
das Ranking**

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

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. Dies weist darauf hin, dass sich Stärken wie Schwächen insbesondere der fachlichen Qualität sowie der Ausbildungszeiten letztlich unmittelbar in der persönlichen Bewertung niederschlagen.



2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

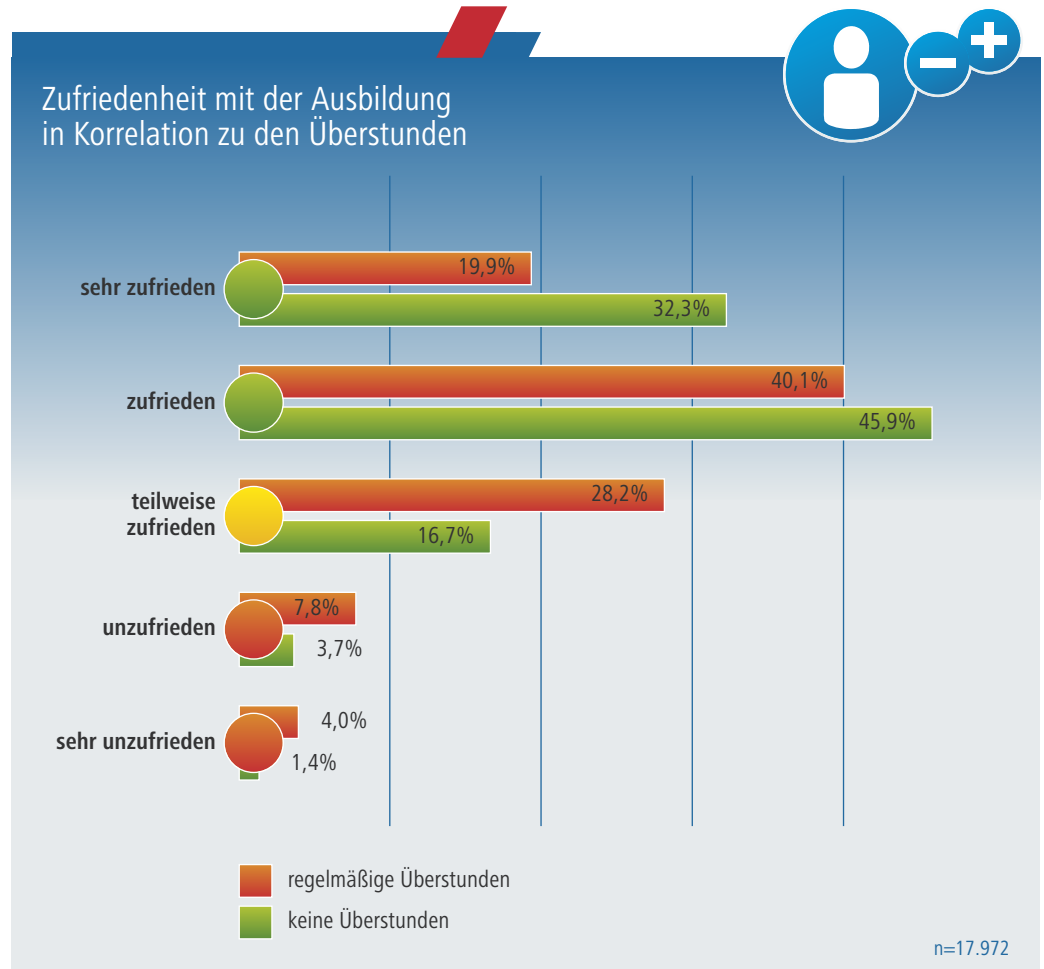
Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen besteht ein enger Zusammenhang. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 93,8 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden etwa 87 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (17,9 Prozent), »selten« (39,4 Prozent) oder »nie« (29,5 Prozent) korrekt behandelt.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während rund ein Drittel (32,1 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für etwa ein Fünftel (19,9 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.

Überstunden

Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen Überstunden und Ausbildungszufriedenheit: Je mehr Überstunden Auszubildende machen müssen, desto unzufriedener sind sie mit ihrer Ausbildung.



ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 90,4 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 60,5 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 87 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Industriemechaniker_innen und Zerspanungsmechaniker_innen (jeweils 85,8 Prozent) sowie bei Bankkaufleuten (85 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr erneut bei den Kaufleuten im Einzelhandel (73,8 Prozent) und den angehenden Hotelfachleuten (74,3 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 42,7 Prozent. 24,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 33,2 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich wie im Vorjahr Zahnmedizinische Fachangestellte (17,4 Prozent) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (12,5 Prozent).

Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten im Einzelhandel (18,5 Prozent) und für Bürokommunikation (17,6 Prozent) sowie bei den Kaufleuten für Groß- und Außenhandel (16,2 Prozent).

2.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem 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 (41,3 Prozent)¹⁹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (36,9 Prozent). Immerhin gut ein Fünftel (21,8 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung
im Betrieb

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 81,4 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,1 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 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 11,5 Prozent und somit deutlich höher.

Interessenvertretung und
Ausbildungszufriedenheit

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 86,2 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 75 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 33,5 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit sechs bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 13,9 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

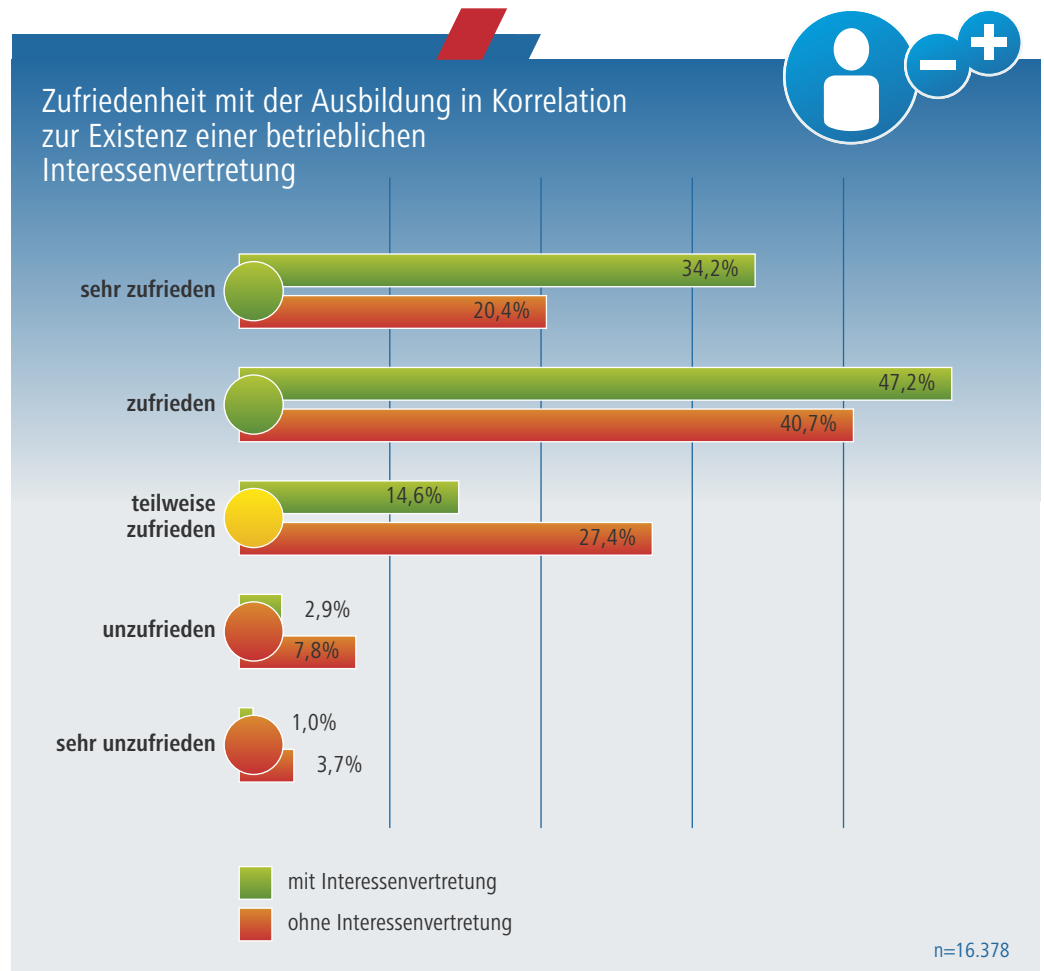
Betriebsgröße

Doch auch im Vergleich von Betrieben mit gleich großer Beschäftigtenzahl ist in den Betrieben, in denen es eine Interessenvertretung gibt, eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit 5 bis 10 Mitarbeiter_innen (76,1 Prozent gegenüber 60,9 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (76,4 Prozent gegenüber 60,3 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (86,7 Prozent gegenüber 73,5 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Unterschied durch
Interessenvertretung

¹⁹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.



Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (49,6 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75,8 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur knapp zwei Drittel (65,8 Prozent)

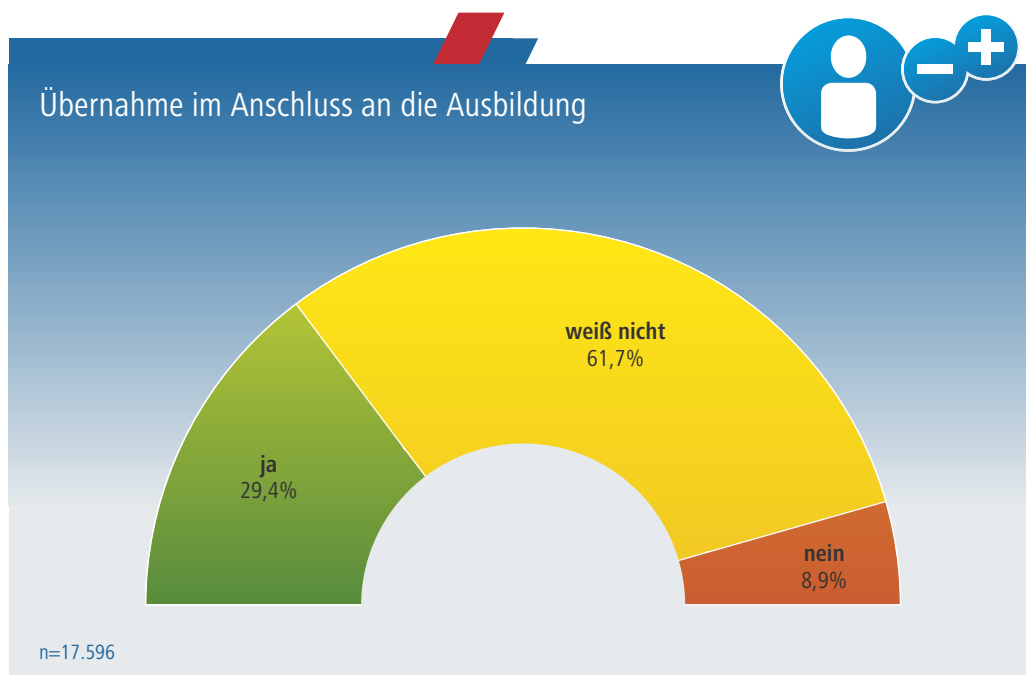
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 79,2 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 70,1 Prozent aus. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 5,8 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,9 Prozent liegt.

2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

61,9 Prozent – und damit die Mehrheit der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, von denen ein Teil (18 Prozent) sich jedoch nicht vorstellen kann, weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig zu sein. 43,9 Prozent hingegen können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 30 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme



Gerade einmal 30 Prozent der befragten Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die meisten Auszubildenden (61,7 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,9 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 Köch_innen (22,7 Prozent), Tischler_innen (17,1 Prozent) sowie für Maler_innen und Lackierer_innen (15,2 Prozent) und medizinische Fachangestellte (15 Prozent) zu.

Große Unsicherheit

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 39,3 % eine Zusage und 14,8 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Fast die Hälfte (45,9 %) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung. Damit sind hier im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen festzustellen, was vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels durchaus verwunderlich ist.

Letztes Ausbildungsjahr

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung unbefristet in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen werden.

**Schwierige
Entwicklung**

Auffällig ist dabei, dass insbesondere in Berufen, die sich in den zurückliegenden Jahren durch eine verhältnismäßig hohe Übernahmewahrscheinlichkeit ausgezeichnet hatten, im Rahmen der diesjährigen Befragung zum Teil deutlich geringere Übernahmequoten zu identifizieren sind. So wussten im Vorjahr mehr als zwei Drittel der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen im dritten Ausbildungsjahr, dass sie im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden, in diesem Jahr nur gut 40%. Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Mechatroniker_innen, bei denen ein Rückgang von 54,4 Prozent auf 40,8 Prozent festzustellen ist.

Ausbildungszufriedenheit

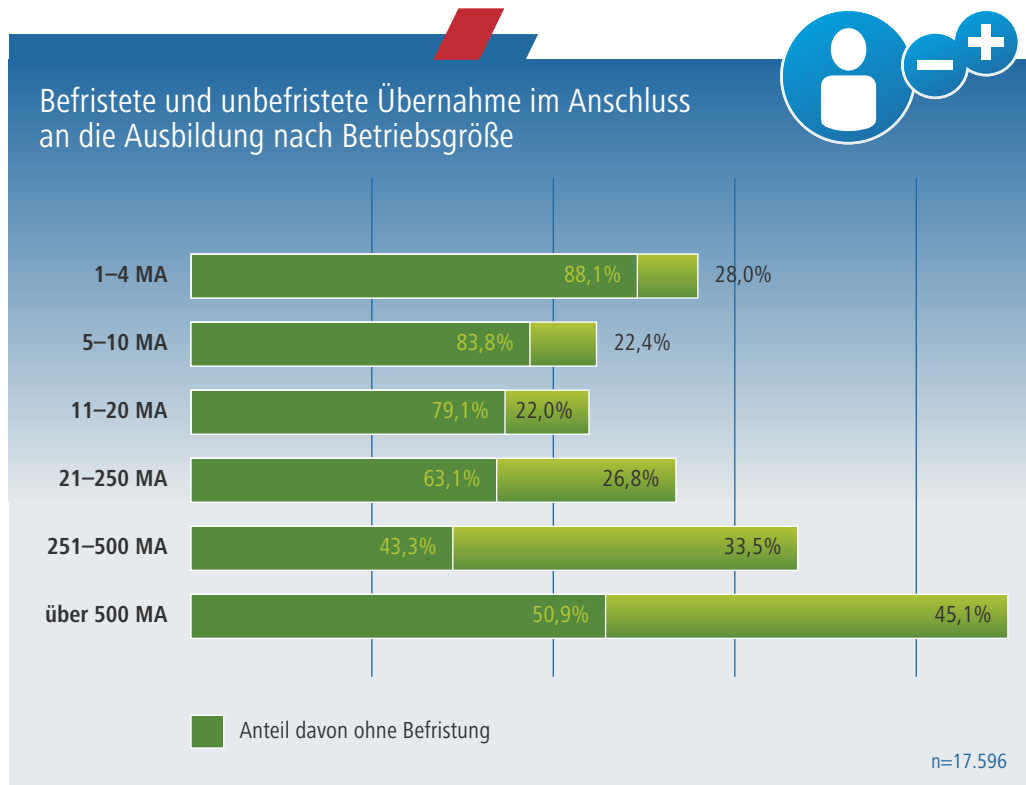
Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81,1 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 18,9 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (46,7 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

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2014 weisen darauf hin, dass bei der Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. So gaben nur knapp zwei Drittel (63,4 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 18,6 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Betriebsgröße

Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei wie bereits im Vorjahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Zwar wird Auszubildenden in größeren Betrieben häufiger eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht gestellt als in kleineren Betrieben, allerdings beschränken sich diese Angebote oft auf einen befristeten Vertrag. So wusste in Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen zum Zeitpunkt der Befragung zwar lediglich knapp ein Viertel der Befragten bereits sicher, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, jedoch haben mehr als 80 Prozent von diesen eine unbefristete Anstellung in Aussicht. In Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeiter_innen erhielt jede_r Dritte und damit anteilig mehr Auszubildende ein konkretes Übernahmeangebot als in Klein- und Kleinstbetrieben, dieses sieht jedoch nur bei 43,3 Prozent eine unbefristete Anstellung vor. Selbst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, in denen sich immerhin 45 Prozent der Auszubildenden sicher sein konnten, übernommen zu werden, garantiert nur die Hälfte der vorliegenden Übernahmeangebote eine unbefristete Weiterbeschäftigung.



Große Unternehmen übernehmen ihre Auszubildenden zwar wesentlich häufiger als kleine Unternehmen, allerdings auch häufiger befristet.

Diese Befunde zeigen den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend prekär beschäftigt werden. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 hat dies bestätigt²⁰. Demnach müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere 11 Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit. Eine sichere Perspektive jedoch ist gerade für junge Menschen wichtig. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden.

Perspektive

²⁰ vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten, 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, Berlin 2012, S. 10

2.4.4 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2014 belegt, ist der Anteil der Vertragslösungen im Jahr 2012 zwar nicht weiter gestiegen, stagniert jedoch auf hohem Niveau. So wurde 2012 deutschlandweit wiederum fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (24,4 Prozent) vorzeitig gelöst²¹. Auch wenn eine Vertragslösung nicht unbedingt einen Ausbildungsabbruch bedeutet, kann davon ausgegangen werden, dass es bei bis zu 16 Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge zu einem Abbruch kommt²².

Ergebnis des Ausbildungsreports

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2014 bestätigen diese Einschätzung. Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2014 geben 14,2 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben – und damit mehr als im Vorjahr (13,3 Prozent). Auffällig ist dabei, dass mehr weibliche Auszubildende schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben (15,9 Prozent) als 2013 (14,5 Prozent). Bei den männlichen Auszubildenden ist der Anstieg deutlich geringer ausgefallen (2013: 12,3 Prozent, 2014: 12,6 Prozent), so dass sich die bereits in den Vorjahren festzustellenden geschlechtsspezifischen Unterschiede noch verstärkt haben.

Gründe für Vertragslösungen

Als Gründe, warum sie ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, gab einer Studie des BIBB zufolge mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Jugendlichen an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Ob Jugendliche, die diesen Grund nennen, allerdings eine falsche Berufswahl getroffen haben oder ob sie z. B. wegen einer mangelnden Ausbildungsqualität mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, lässt sich nach Aussage des BIBB nicht klären. Ebenfalls oft genannt wurden Probleme mit Ausbilder_innen, Lehrer_innen, Kolleg_innen und Mitschüler_innen (46 Prozent) sowie persönliche, finanzielle und gesundheitliche Gründe (42 Prozent)²³.

Nur die wenigsten Auszubildenden geben »einfach so« auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem_der Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung
- ein funktionierendes niedrigschwelliges Beschwerdemanagement
- der Ausbau und die Schaffung von Regelangeboten für Auszubildende und Betriebe für begleitende, unterstützende und auch vermittelnde Angebote, wie z. B. die ausbildungsbegleitenden Hilfen oder die assistierte Ausbildung
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

²¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52

²² vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 166. Hierbei handelt es sich um eine »grobe Einschätzung«, da die Berufsbildungsstatistik keine unmittelbaren Aussagen zum Ausbildungsabbrüchen ermöglicht.

²³ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8f

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

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 der aktuellen 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.

Hierbei zeigt sich, 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, diese sind jedoch, mit Ausnahme der Kaufleute für Bürokommunikation, 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.

Wie bereits in den Vorjahren liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports in keinem der untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen 2014

männlich dominiert

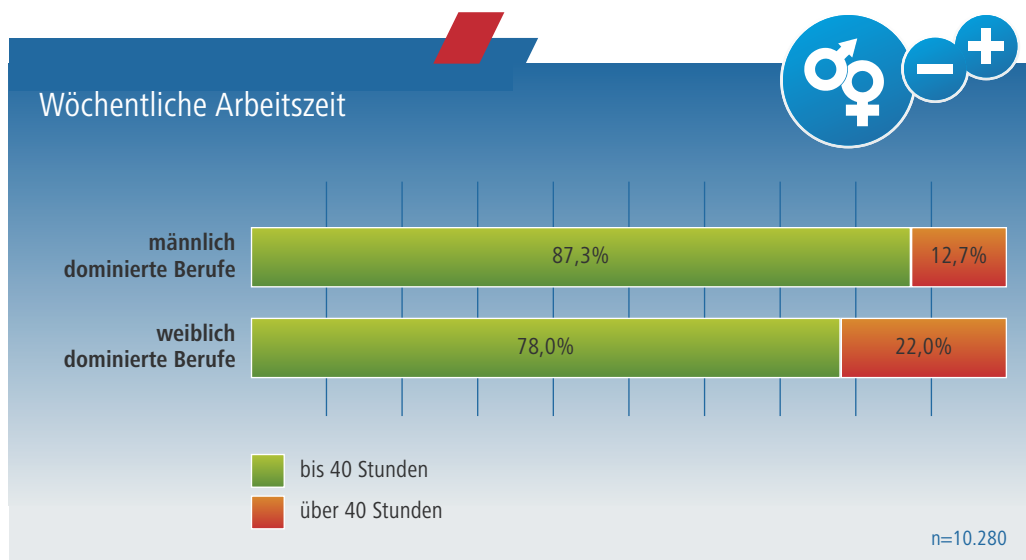
Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)
Bankkaufmann_frau
Bürokaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Maler_in und Lackierer_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Kaufmann_frau für Bürokommunikation
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r



Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen müssen häufiger über 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Strukturelle Unterschiede

Noch immer aber gibt es 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 Prozent) als in den männlich dominierten (12,7 Prozent).

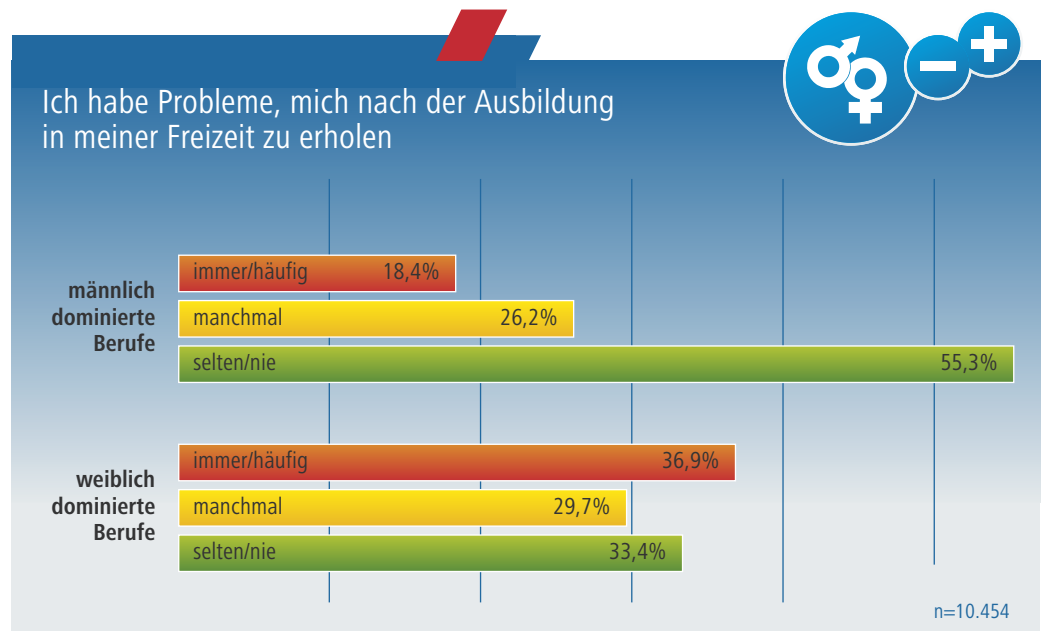
Überstunden

Auch leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen häufiger Überstunden als in den männlich dominierten (37,6 Prozent zu 33,6 Prozent), erhalten dafür jedoch seltener einen Ausgleich. Während drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für knapp die Hälfte der Auszubildenden zu. Lediglich 10,9 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 26,4 Prozent der Befragten zu.

Erholung nach der Ausbildung

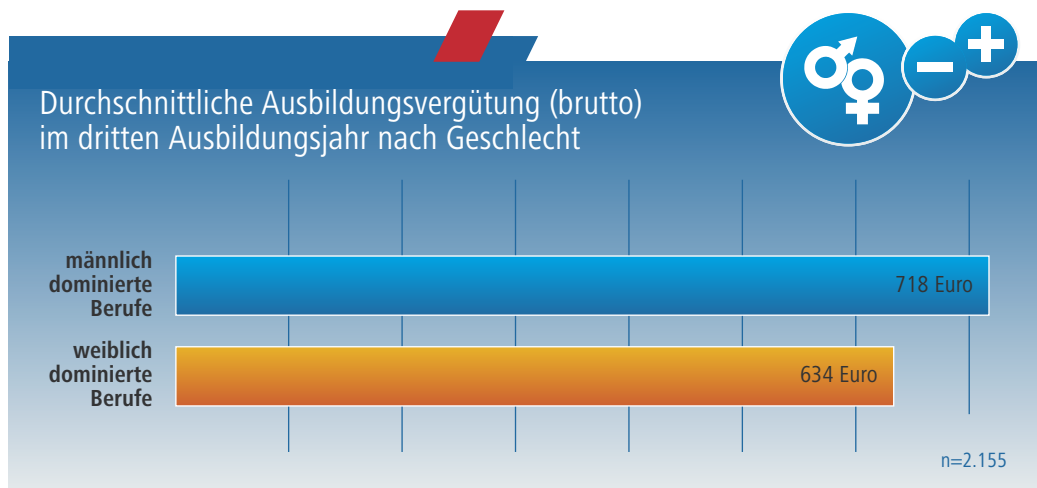
Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 18,1 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 36,9 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.



Ausbildungsvergütung

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 673 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 569 Euro beträgt. Noch immer erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

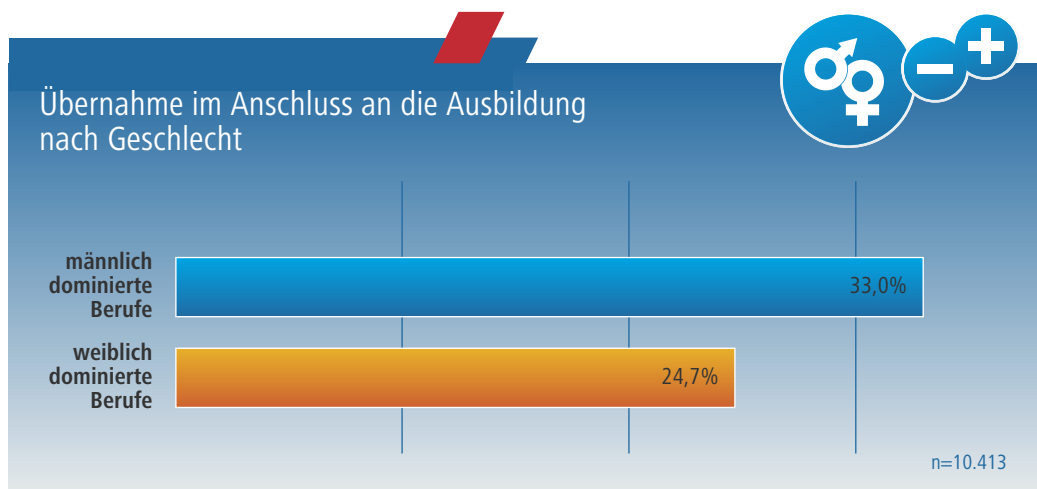


Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen erhalten im dritten Ausbildungsjahr im Monat durchschnittlich 84 Euro weniger Ausbildungsvergütung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2013 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 781 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 745 Euro²⁴. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf tariflich geregelte 726 Euro, während ihre Kolleginnen nur 674 Euro erhielten. Auch die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren²⁵.

Deutliche Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufen zeigen sich auch bei der Übernahme situation. Während 33 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufsgruppen eine Übernahmezusage haben, ist dieser Anteil bei den Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen mit 24,7 Prozent deutlich niedriger.

Übernahme



Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen werden seltener von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

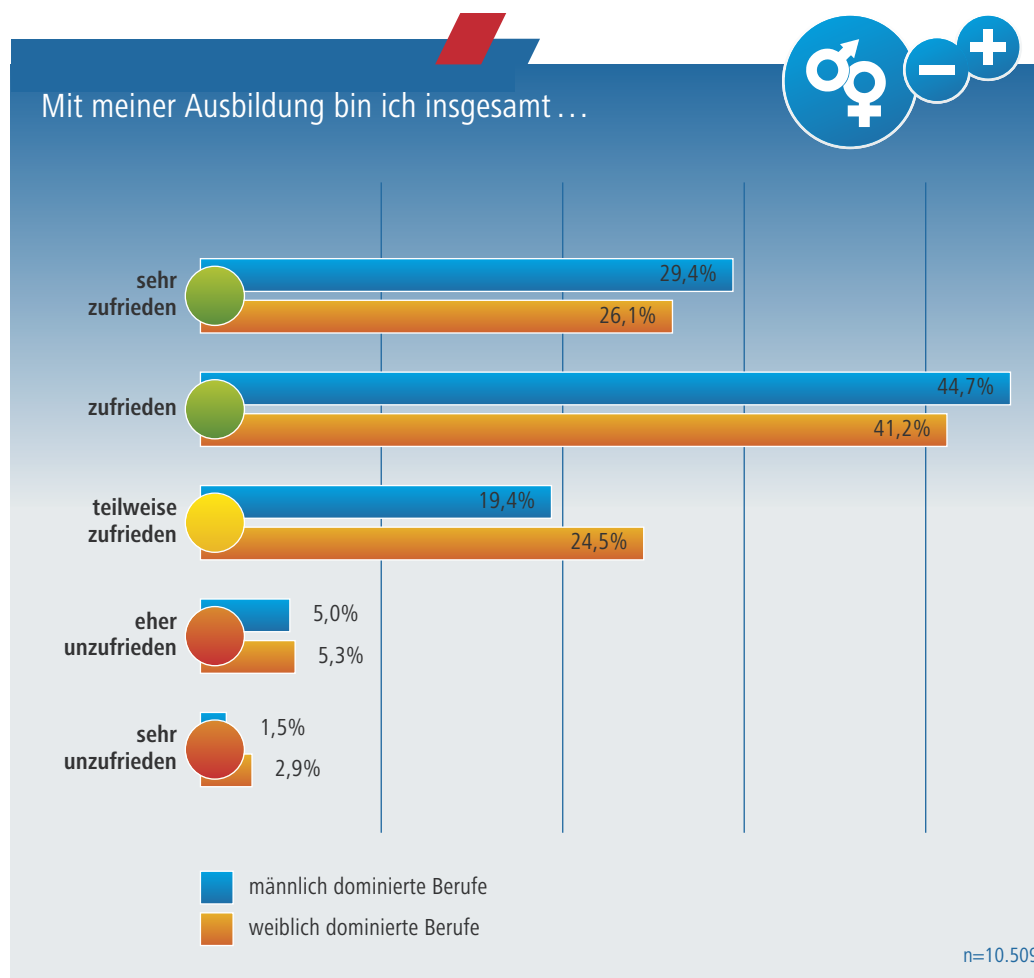
²⁴ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265

²⁵ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265

Gesamtzufriedenheit

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 74,1 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (67,4 Prozent), auch wenn sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas verringert haben.

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.



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 40,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch mehr als doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,9 Prozent gegenüber 3,8 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

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 vieler junger Menschen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass in den weiblich dominierten Berufen lediglich 22,7 Prozent der Auszubildenden angaben, in ihrem Betrieb gebe es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. einen Betriebs- oder Personalrat, während dies in den männlich dominierten Berufen bei immerhin der Hälfte der Auszubildenden der Fall war.

strukturelle
Probleme

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, hinterfragt und aufgebrochen wird.

Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen – und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu – muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität und die Ausbildungsbedingungen in diesen Berufen zu erhöhen. Ebenfalls muss eine Debatte über den (gesellschaftlichen) Wert dieser Berufe geführt werden mit dem Ziel einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung und damit verbundenen besseren Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Bezahlung in diesen Branchen. Die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten müssen reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert werden.

Berufsorientierung
und Anerkennung
der Berufe

4. Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden

Gestiegene Erwartungen

In den vergangenen Jahren sind die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Es wird immer mehr Flexibilität und Mobilität von ihnen erwartet.

Höheres Einstiegsalter in Ausbildung

Gleichzeitig ist das durchschnittliche Alter der jungen Menschen bei Ausbildungsbeginn in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Während im Jahr 1993 die Auszubildenden bei ihrem Ausbildungsbeginn durchschnittlich 18,5 Jahre alt waren, lag es im Jahr 2012 bei 20,0 Jahren. Der Datenreport des Bundesinstitut für Berufsbildung nennt als Gründe hierfür vor allem »längere Schulzeiten im Sekundarbereich I, zunehmend höhere Schulabschlüsse der Auszubildenden und verlängerte Übergangsprozesse in die Berufsausbildung«. Während in den frühen 90er Jahren noch über die Hälfte der Auszubildenden jünger als 18 Jahre war, ist dieser Anteil bis 2012 enorm gesunken. 11,1 Prozent der Ausbildungsanfänger_innen sind 16 Jahre und 16,2 Prozent sind 17 Jahre alt, alle anderen sind mindestens 18 oder älter.

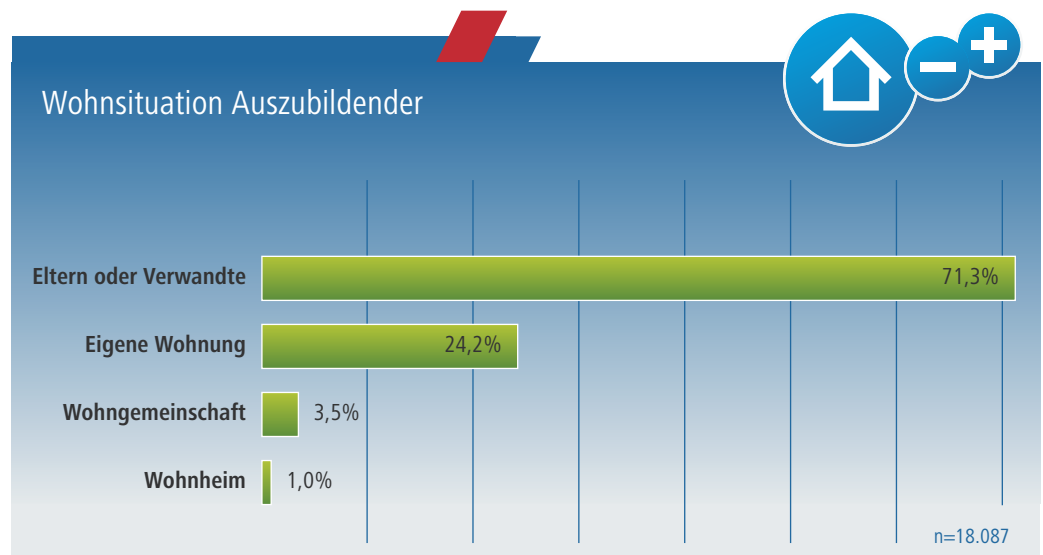
Dies ändert auch die Sichtweise auf die Lebenssituation der Auszubildenden, denn je älter diese sind, desto mehr gewinnt der Anspruch, ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, an Bedeutung. Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2014 liegt daher auf der Lebenssituation der Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang zu ihrer Wohn- und finanziellen Situation befragt. Auch Aspekte der Mobilität wurden dabei berücksichtigt.

4.1 Wohnsituation

Die meisten der befragten Auszubildenden (71,3 Prozent) wohnten bei ihren Eltern oder anderen Verwandten, knapp ein Viertel (24,2 Prozent) in einer eigenen Wohnung. Wohngemeinschaften (3,5 Prozent) sowie Wohnheime (1 Prozent) spielten demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Der Trend zur eigenen Wohnung nimmt dabei im Laufe der Ausbildung zu. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch drei Viertel (74,9 Prozent) bei Eltern oder Verwandten wohnten und

Ein Großteil der Auszubildenden wohnt bei den Eltern oder Verwandten. 46 Prozent geben dafür finanzielle Gründe an.



nur gut ein Fünftel (20,5 Prozent) in der eigenen Wohnung, lebten im dritten Ausbildungsjahr 28,8 Prozent in der eigenen Wohnung und nur noch zwei Drittel (66,6 Prozent) bei Eltern oder Verwandten.

Abhängig ist die Wohnsituation auch davon, in welchem Einzugsgebiet die Auszubildenden leben. So gaben Auszubildende, die in einer Stadt leben, doppelt so häufig an, eine eigene Wohnung zu haben (31,7 Prozent) wie Auszubildende auf dem Land (15,9 Prozent). Zurückzuführen ist dies unter anderem darauf, dass die in der Stadt lebenden Auszubildenden mit Beginn ihrer Ausbildung häufiger umgezogen sind. Während von den Auszubildenden auf dem Land nur 9 Prozent mit Ausbildungsbeginn umgezogen sind, traf dies für gut ein Fünftel der Auszubildenden in einer Stadt zu (20,4 Prozent).

Einzugsgebiet

Für knapp zwei Drittel der Betroffenen war es unproblematisch, am Ausbildungsort eine Unterkunft zu finden (62,9 Prozent). Die übrigen (37,1 Prozent) berichteten jedoch von Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche, 13,9 Prozent hatten sogar große Probleme, eine Unterkunft zu finden. Etwas leichter war die Suche nach einer Unterkunft auf dem Land, hier gaben 69,2 Prozent an, keine Probleme gehabt zu haben, während dieser Anteil in städtischen Gebieten mit 61,6 Prozent niedriger liegt.

Gut zwei Drittel der Befragten (68,7 Prozent²⁶) gaben an, dass die derzeitige Wohnsituation von ihnen selbst gewählt ist. Auch finanzielle (36,5 Prozent) und praktische Gründe (31,3 Prozent) wurden in diesem Zusammenhang häufig genannt. Familiäre Gründe hatten bei knapp einem Viertel der Befragten (23,3 Prozent) einen Einfluss auf die Wohnsituation. Am häufigsten selbstgewählt ist die Wohnsituation erwartungsgemäß bei jenen Auszubildenden, die in einer eigenen Wohnung leben (79,2 Prozent), finanzielle Gründe sind vor allem dann ausschlaggebend, wenn Auszubildende noch bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen (46 Prozent).

Wahl der Wohnsituation

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden ist mit ihrer derzeitigen Wohnsituation zufrieden oder sehr zufrieden (88,1 Prozent), 9,4 Prozent äußerten sich eher unzufrieden, und 2,4 Prozent waren sehr unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Wohnsituation

Am häufigsten unzufrieden waren die Auszubildenden in Wohnheimen, von denen sich jede_r Dritte eher bzw. sehr unzufrieden mit seiner_ihrer Wohnsituation äußerte. Einen überdurchschnittlichen Anteil (eher) unzufriedener Auszubildender ist auch unter denen zu finden, die in einer Wohngemeinschaft leben (20,3 Prozent). Kaum Unterschiede bei der Bewertung der Wohnsituation gibt es hingegen zwischen Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten wohnen (11 Prozent) und jenen, die eine eigene Wohnung haben (12,1 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Der Schritt in die Ausbildung ist für junge Menschen ein Schritt in die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern. Bezahlbarer Wohnraum ist für diesen Schritt ein absolutes Muss. Mit niedrigen Ausbildungsvergütungen fehlen oftmals die Möglichkeiten zum selbstständigen Wohnen. In Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt verschärft sich diese Situation noch einmal. Hier ist die Politik gefragt, regulierend auf dem Wohnungsmarkt einzugreifen. Dazu müssen mehr bezahlbare Mietwohnungen auf den Markt gebracht werden und der vorhandene Wohnraum auch für Auszubildende bezahlbar gehalten werden. Darüber hinaus brauchen wir dringend ausreichend qualitativ gute Wohnheime für alle Bildungsformen sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum, die selbstständiges und bezahlbares Wohnen ermöglichen.

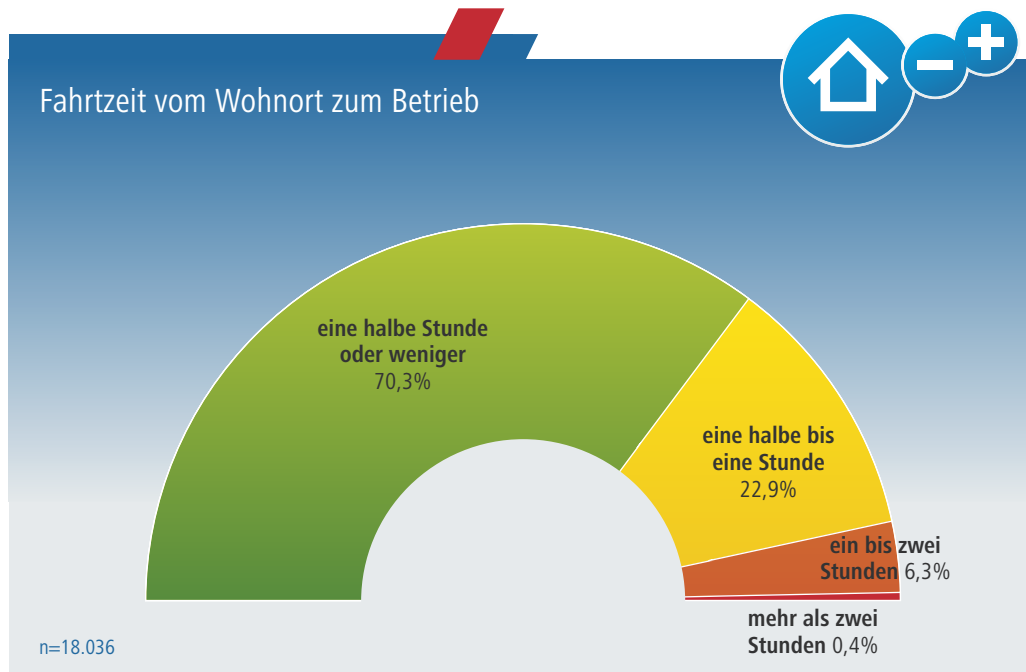
²⁶ Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

- Wohnheime** Insgesamt wird somit vor allem die Situation in Wohnheimen von den Auszubildenden kritisch betrachtet. Anteilig spielt diese Wohnform zwar eine untergeordnete Rolle, was neben der fehlenden Verfügbarkeit auch an der mangelnden Attraktivität liegen dürfte. So ist das Leben im Wohnheim von nur gut einem Drittel der betroffenen Auszubildenden selbst gewählt worden, gleichzeitig ist mehr als ein Drittel von ihnen mit der Wohnsituation unzufrieden. Da zudem in Wohnheimen lebende Auszubildende überdurchschnittlich häufig von großen Problemen bei der Wohnungssuche berichteten (22,8 Prozent), ist davon auszugehen, dass das Wohnheim für viele nur eine Notlösung darstellt.
- Finanzielle Situation** Nur die wenigsten Auszubildenden können sich eine eigene Wohnung ausschließlich von ihrer Ausbildungsvergütung leisten (28,9 Prozent). Die meisten erhalten zusätzlich finanzielle Unterstützung in Form staatlicher Unterstützung (36,5 Prozent) oder aus dem familiären Umfeld (35,2 Prozent). Die bei Eltern oder Verwandten wohnenden Auszubildenden müssen demgegenüber deutlich häufiger ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung auskommen (60,4 Prozent), immerhin gut 30 Prozent (30,4 Prozent) werden jedoch von ihrer Familie auch finanziell unterstützt. Lediglich staatliche Leistungen (2,7 Prozent) spielen bei diesen Auszubildenden kaum eine Rolle.

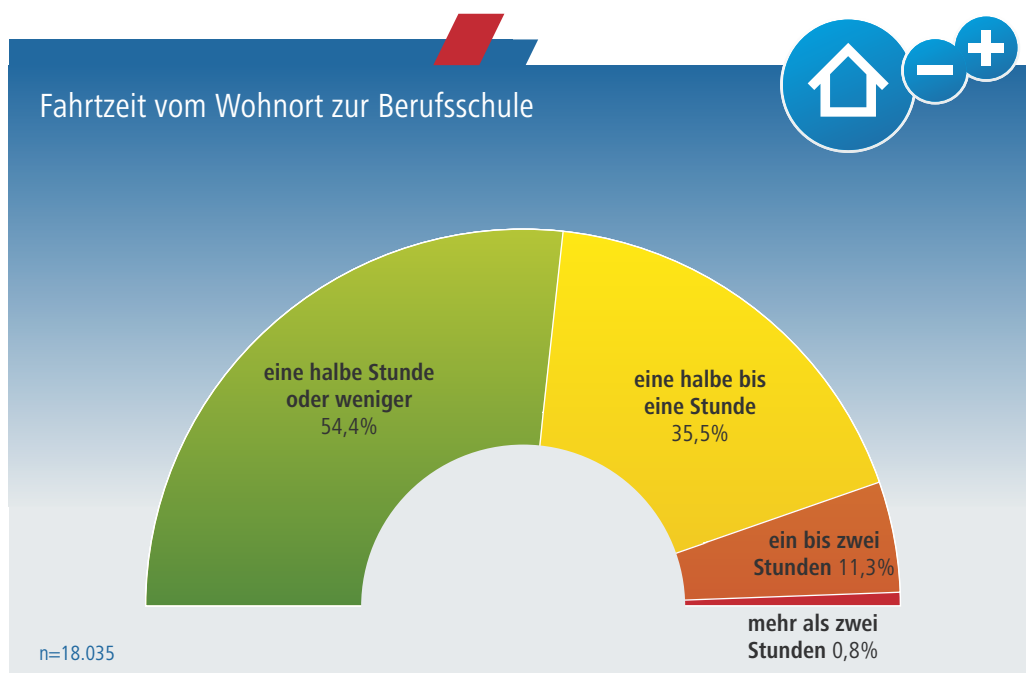
4.2 Mobilität

- Umzug** Die überwiegende Mehrzahl der befragten Auszubildenden (84,9 Prozent) ist mit Beginn der Ausbildung nicht umgezogen. 15,1 Prozent der Auszubildenden sind wiederum umgezogen, davon 4,2 Prozent innerhalb des Wohnortes und 4,4 Prozent innerhalb des Landkreises. Umzüge über Landkreisgrenzen hinweg sind hingegen eher die Ausnahme. Nur 3,2 Prozent der Befragten gab an, innerhalb des Bundeslandes umgezogen zu sein, 2,9 Prozent berichteten von einem Umzug innerhalb Deutschlands. Umzüge innerhalb Europas stellen eine große Ausnahme dar (0,4 Prozent).
- Fahrtzeit zum Betrieb** Ein Großteil der Befragten gab an, für die Fahrt vom Wohnort zum Ausbildungsbetrieb täglich bis zu einer halben Stunde zu benötigen (70,3 Prozent), weitere 22,9 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer Stunde und 6,3 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten zum Ausbildungsbetrieb von mehr als zwei Stunden stellen die Ausnahme dar (0,4 Prozent).
- Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von gut zwei Drittel (68,1 Prozent) der Befragten als sehr gut oder gut bezeichnet. Bei knapp einem Viertel (24,2 Prozent) ist dies weniger gut der Fall – und 7,7 Prozent der Befragten gaben an, ihren Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen zu können.
- Fahrtzeit zur Berufsschule** Durchschnittlich etwas länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten vom Wohnort zur Berufsschule. Hier sind nur 52,4 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs, gut ein Drittel (35,5 Prozent) benötigt zwischen einer halben und einer Stunde und immerhin 11,3 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind auch hier selten (0,8 Prozent).

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind die Berufsschulen für 82,8 Prozent der Auszubildenden »gut« oder sogar »sehr gut« zu erreichen, für 15,1 Prozent »weniger gut« und für 2 Prozent überhaupt nicht.



6,7 Prozent der Auszubildenden fahren länger als eine Stunde von ihrem Wohnort zu ihrem Betrieb.



12,1 Prozent der Auszubildenden fahren länger als eine Stunde von ihrem Wohnort zur Berufsschule.

Kaum Einfluss auf die täglichen Fahrtzeiten zum Ausbildungsort scheint die Lage des Wohnortes zu haben. Auszubildende auf dem Land sind nicht länger unterwegs als Auszubildende in einer Stadt. Etwas anders gestaltet es sich bei den Fahrtzeiten zu den Berufsschulen, die eher im städtischen Einzugsgebiet angesiedelt sind. Hier haben in der Stadt lebende Auszubildende einen kleinen Vorteil. Von Ihnen benötigt die Mehrheit (55,5 Prozent) maximal eine halbe Stunde für den Weg zur Berufsschule, bei den Auszubildenden auf dem Land liegt dieser Anteil lediglich bei 47,6 Prozent.

Lage des Wohnortes

Öffentliche
Verkehrsmittel
auf dem Land

Deutliche Unterschiede hingegen gibt es bei der Erreichbarkeit von Ausbildungsort wie Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Nur gut die Hälfte (53,1 Prozent) der auf dem Land wohnenden Auszubildenden kann ihren Ausbildungsort sehr gut oder gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen gegenüber 88,8 Prozent der Auszubildenden in der Stadt. Bei den Berufsschulen trifft dies für knapp ein Drittel (64,4 Prozent) der Auszubildenden auf dem Land und 88,2 Prozent in der Stadt zu.

Es ist daher davon auszugehen, dass Auszubildende auf dem Land häufiger auf ein privates Fahrzeug angewiesen sind. Dafür spricht auch, dass bei den betreffenden Auszubildenden durchschnittlich deutlich höhere Fahrtkosten (796 Euro pro Jahr) anfallen als bei den in einer Stadt wohnenden (559 Euro).

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Besonders in ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte muss die berufsschulische Bildung für die jungen Auszubildenden ohne unzumutbare Fahrwege und -zeiten gewährleistet bleiben.

4.3 Finanzielle Situation der Auszubildenden

Angesichts des höheren Einstiegsalters in Ausbildung, das mittlerweile bei 20,0 Jahren liegt, und einer damit einhergehenden größeren Selbstständigkeit der Auszubildenden, gewinnt die Frage, ob die Auszubildenden dazu in der Lage sind, von ihrer Ausbildungsvergütung selbstständig zu leben, zunehmend an Bedeutung.

Finanzielle Unterstützung
in der Ausbildung

Vor diesem Hintergrund ist es äußerst bedenklich, dass lediglich etwa die Hälfte (50,8 Prozent) der Befragten angab, ohne weitere finanzielle Unterstützung mit der Ausbildungsvergütung zurechtzukommen. Knapp ein Drittel erhält eine finanzielle Unterstützung aus dem familiären Umfeld (32,2 Prozent), 12,5 Prozent bekommen staatliche Leistungen wie Mietzuschuss bzw. Berufsausbildungsbeihilfe, und 11,5 Prozent der befragten Auszubildenden bessern ihre Ausbildungsvergütung über einen Nebenjob auf.

Branchenunterschiede

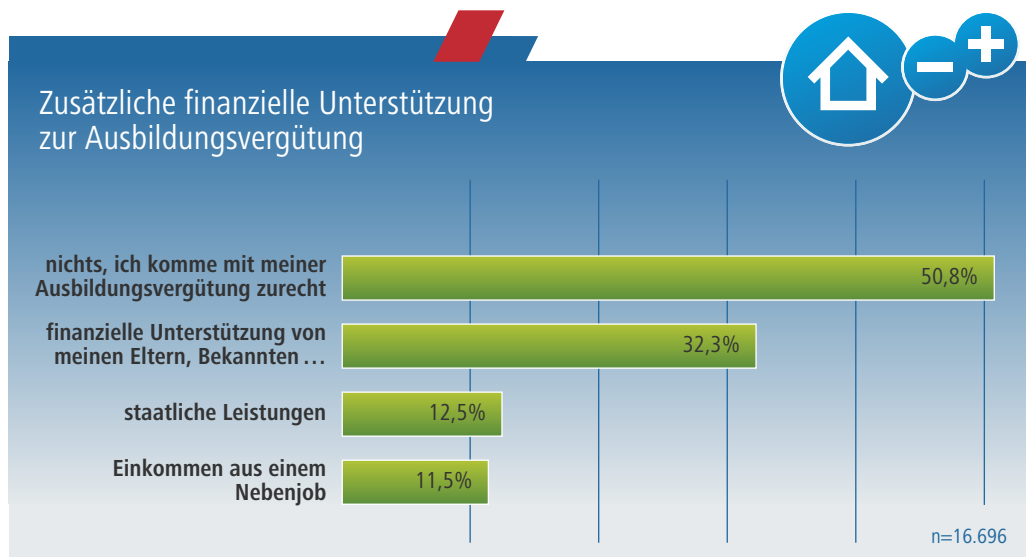
Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während 64,4 Prozent der Industriemechaniker_innen und 63,9 Prozent der Bankkaufleute angeben, ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung mit ihrer Ausbildungsvergütung zurechtzukommen, liegt dieser Anteil bei den Hotelfachleuten mit 33,7 Prozent und bei den Friseur_innen mit 30,4 Prozent noch einmal deutlich niedriger.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten leben, so zeigt sich, dass faktisch noch deutlich weniger Auszubildende allein von ihrer Ausbildungsvergütung wirklich selbstständig leben können. Unter den außerhalb des Elternhauses wohnenden Auszubildenden liegt dieser Anteil deutlich unter 30 Prozent.

Nebenjob

Der Anteil der Auszubildenden, die zur eigenen finanziellen Absicherung noch einen Nebenjob haben, könnte insgesamt sogar noch höher ausfallen. So ergab eine Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 2010, dass 27 Prozent der befragten Auszubildenden neben der Ausbildung jobbten²⁷. Befragt wurden dort die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr aus 15 ausgewählten Berufen. In der Untersuchung

²⁷ vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf



Die Hälfte der Auszubildenden kann von der eigenen Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben.

wurde auch nach den Gründen für die zusätzliche Arbeit gefragt. Die Ergebnisse haben dabei das Problem zu niedriger Ausbildungsvergütungen unterstrichen: 27 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie ohne das zusätzliche Geld nicht ihre Grundversorgung, also Miete, Nahrungsmittel u. a. finanzieren könnten. Weitere 38 Prozent antworteten, dass sie den Nebenjob sowohl für die Grundversorgung als auch für zusätzliche Bedürfnisse bräuchten. 35 Prozent könnten auf den Nebenjob verzichten, wollten sich damit aber besondere Wünsche erfüllen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

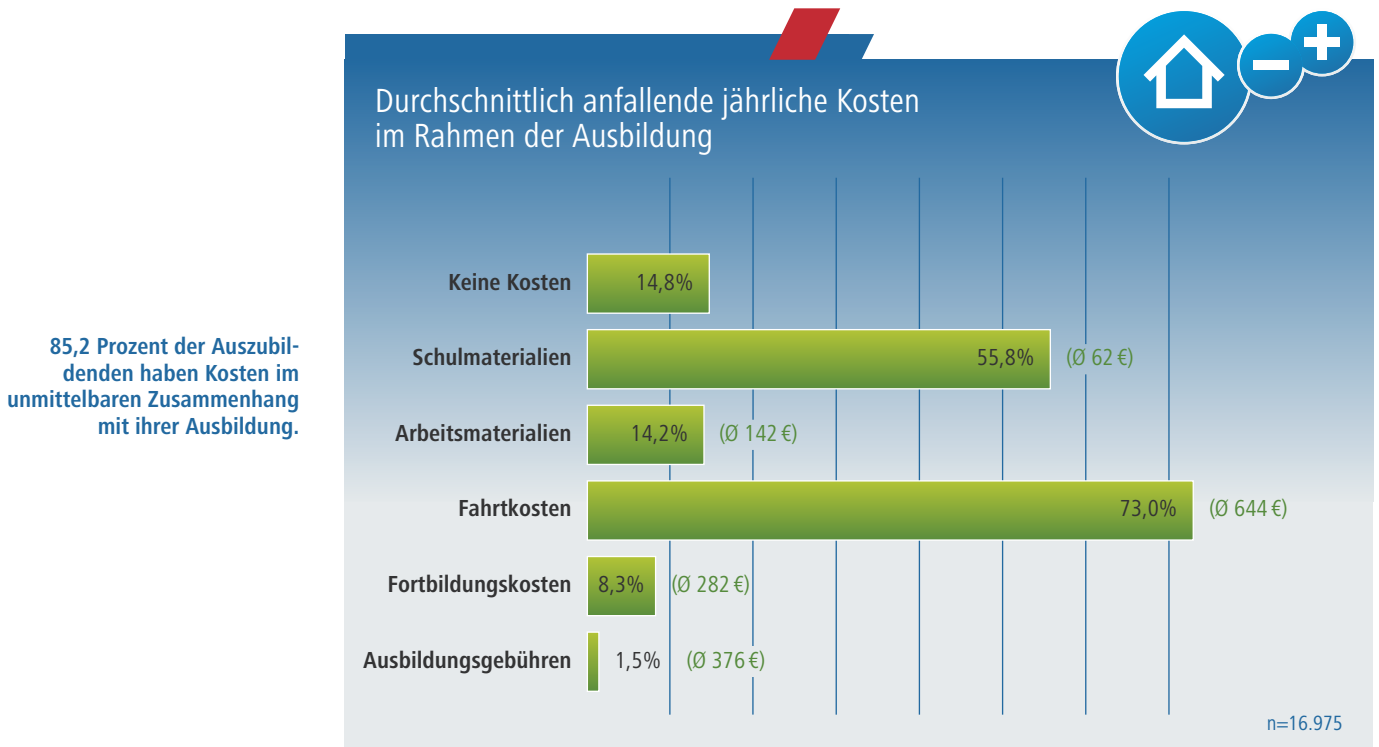
Es ist notwendig, dass Auszubildende eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung erhalten.

Eine zusätzliche Belastung für die Auszubildenden stellen weitere im Rahmen der Ausbildung anfallende Kosten dar. Der Schwerpunkt dabei sind die Fahrtkosten, die bei knapp drei Viertel der Auszubildenden (73 Prozent) anfallen. Durchschnittlich müssen die betroffenen Auszubildenden dafür pro Jahr 644 Euro aufwenden. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (55,8 Prozent) muss Geld für Schulmaterialien wie Bücher etc. ausgeben. Hier liegen die durchschnittlichen Kosten mit 62 Euro jedoch deutlich niedriger. Zusätzliche Kosten für Arbeitsmaterialien betreffen 14,2 Prozent der Auszubildenden (durchschnittlich 142 Euro), Kosten für Lehrgänge und Blockunterricht entstanden bei 8,3 Prozent (durchschnittlich 282 Euro). Ausbildungsgebühren fielen lediglich bei 1,5 Prozent der Befragten an. Die Betroffenen mussten dafür durchschnittlich 376 Euro aufwenden.

Anfallende Kosten für die Ausbildung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Berufsausbildung muss für die Auszubildenden kostenfrei stattfinden. Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten (Fahrtkosten, Ausbildungsmittel, Bücher, Unterkunftskosten beim Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder ...) sind vom Ausbildungsbetrieb zu tragen.



Branchenunterschiede

Auffällig sind vor allem die anfallenden zusätzlichen Kosten bei einigen Ausbildungsberufen. So müssen 56,1 Prozent der Köch_innen, 46,7 Prozent der Friseur_innen und 40,4 Prozent der Hotelfachleute eigene Arbeitsmaterialien kaufen. Bei den Industriemechaniker_innen sind dies nur 4,8 Prozent und bei den Bürokaufleuten, Industriekaufleuten sind dies jeweils 5,0 Prozent. Die Köch_innen müssen für die Arbeitsmaterialien durchschnittlich 360 Euro im Jahr aufbringen, die Hotelfachleute 251 Euro und die Friseur_innen 247 Euro.

Tarifliche und betriebliche Regelungen

Nur bei der Minderheit der Auszubildenden existieren spezifische betriebliche bzw. tarifliche Regelungen zur Übernahme der entsprechenden Kosten. Am häufigsten (27 Prozent) ist dies bei Lehrgängen bzw. Blockunterricht der Fall, die Übernahme der Kosten für Arbeits- und Schulmaterialien ist bei 22,3 Prozent bzw. 20,3 Prozent der Befragten geregelt, und eine Regelung der Kosten für Fahrten zum Betrieb bzw. zur Berufsschule existiert bei lediglich 15 Prozent der Auszubildenden.

5. Doktor Azubi: 14 Fälle

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, mit welchen Problemen Auszubildende zu kämpfen haben und wie verbreitet diese sind. Um zu zeigen, was das für die betroffenen Jugendlichen konkret bedeutet, wurden die Befragungsergebnisse um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Online-Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Die Beiträge geben einen konkreten Einblick in die Probleme und Nöte, mit denen sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

5.1 Fachliche Qualität

| | |
|--------|--------------------------|
| Thema: | Keine Betreuung |
| Von: | Stefan |
| Datum: | 17. März 2014, 18:20 Uhr |

Ich halte es in meinen Ausbildungsbetrieb nicht mehr aus. Ich werde von meinen Kollegen nur noch schikaniert und mein Chef macht dagegen nix. Zudem kommt noch hinzu, dass wir nur Auszubildende sind und der Chef meistens weg ist, sodass alles an uns hängen bleibt und wir uns gegenseitig helfen müssen, obwohl wir auch nicht die Kenntnisse dafür haben. Ich hab jetzt auch Angst, dass ich meine Endprüfung nicht bestehe. Wir müssen in den Berichtsheften schreiben, was wir nicht gemacht haben und auch das, was wir fachlich nicht gemacht haben, müssen wir fachlich rein schreiben.

| | |
|--------|------------------------|
| Thema: | Aufräumen und kehren |
| Von: | Claudia |
| Datum: | 8. Juli 2014, 7:15 Uhr |

Ich bin im 3. Ausbildungsjahr. Wenn ich mal nicht weiß, wie was funktioniert bzw. wie ich an eine Sache rangehen soll, werde ich meistens von meinem Chef und einem Kollegen ausgelacht oder beleidigt. In nahezu der ganzen Zeit meiner bisherigen Tätigkeit in dieser Firma dürfte ich nicht viel mehr machen als aufräumen und kehren und ab und zu mal den Kollegen Werkzeug anreichen. Nur ganz selten dürfte ich Aufgaben erledigen die meiner »Ausbildung« zugutekommen. Man erklärt mir weder morgens, was die jeweilige Tagesaufgabe ist, noch im Tagesverlauf irgendwelches Hintergrundwissen. Und wenn ich dann mal was nicht weiß oder kurz ahnungslos dastehe, dann heißt es, dass man sowas im 3. Ausbildungsjahr wissen sollte. Kurz: Ich habe das Gefühl, dass meinem Chef nichts an der Ausbildung seiner Leute liegt und er nur billige Arbeitskräfte in Azubis sieht. Ich zweifle an der Ausbildereignung dieses Betriebs und möchte was dagegen tun.

| | |
|--|-------------------------|
| Thema: | Reguläre Arbeitsstelle |
| Von: | Natalia |
| Datum: | 23. Mai 2014, 22:15 Uhr |
| <p>Ich bin im Moment im 1. Ausbildungsjahr im Bereich Konstruktion in einem relativ kleinen Betrieb. Gestern hatte meine Kollegin ihren letzten Arbeitstag und ab heute bin ich die einzige, die für die konstruktiven Dinge verantwortlich und zuständig ist. Ich übernehme gerne Verantwortung, keine Frage, aber irgendwo sollte meiner Meinung nach eine Grenze gezogen werden! Ich habe meinen Chef bereits mehrfach auf dieses Problem und mein eigenes Unwohlsein in dieser Situation angesprochen, bis jetzt sehe ich aber keine Bereitschaft, jemanden einzustellen, der mich u.a. ausbildet. Das macht mir große Sorgen. Ich weiß nicht genau, ob man mir da weiter helfen kann, oder ob ich da überhaupt irgendwas ändern kann, aber ich bin nicht bereit, das komplette Tagesgeschäft allein auf mich zu nehmen und wenn sich da nichts machen lässt, muss ich mir wohl oder übel einen neuen Ausbildungsbetrieb suchen.</p> | |

5.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

| | |
|--|-------------------------|
| Thema: | Keine Freizeit |
| Von: | Ferit |
| Datum: | 23. Mai 2014, 22:15 Uhr |
| <p>Ich befinde mich in der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel in einer Tankstelle. Vor kurzem bin ich auf der Arbeit zusammengebrochen und mit dem Rettungswagen in das Krankenhaus eingeliefert worden. Grund dafür, war, dass ich seit drei Monaten sechs Tage die Woche auf der Arbeit war, ständig acht Stunden an der Kasse stand und komplett überarbeitet war. Selbst in den Ferien, wo keine Berufsschule ist, muss ich ständig sechs Tage die Woche zur Arbeit und habe laut Schichtplan keinen einzigen Tag am Wochenende frei. Ein Ausgleichstag für die Sonntage wird mir nicht gestattet, sondern nur ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt. Ich bin häufig mutterseelenallein auf der Tankstelle und sehe meinen Ausbilder höchstens einmal die Woche, wo dieser dann auch keine Zeit für mich hat. Ich mache allerlei Schichten, selbst Nachtschicht, wo ich ebenfalls allein bin. Selbst für Feiertage wie Ostersonntag und Karfreitag wurden mir Urlaubstage gestrichen. Auf Dauer halte ich diese Zustände nicht mehr aus und bitte Sie, mir dringend zu helfen, um die Ausbildung abschließen zu können.</p> | |

| | |
|---|-------------------------|
| Thema: | Jugendarbeitsschutz |
| Von: | Lucas |
| Datum: | 23. Mai 2014, 22:15 Uhr |
| <p>Ich weiß keinen Rat mehr. Ich bin 17 und muss jede Woche 6 Tage arbeiten, wenn ich das nicht mache, sagt mein Chef, dass ich zuhause bleiben kann. Auch wenn ich Blockschule habe, muss ich an den Wochenenden arbeiten, also keine Freizeit nur Frust. Ich arbeite auch jedes Wochenende, Urlaub hatte ich bis jetzt 1 Woche und um den musste ich auch noch betteln. Jetzt habe ich am Montag zum zweiten Mal verschlafen und bin 20 Minuten zu spät zur Arbeit gekommen. Mein Chef hat mich heim geschickt und eine Abmahnung geschickt. Ich habe dann die IHK angerufen wegen den Arbeitszeiten. Die wollen mit ihm reden, aber dann wäre ich meinen Ausbildungsplatz los. Ein anderer Betrieb würde mich nehmen, doch der Koch dort hat keinen Ausbildereignungsschein und die IHK sagt, dass das nicht geht. Ich weiß nicht mehr, was ich machen soll. Habt ihr einen Rat und warum gibt es Gesetze, wenn sich keiner daran halten muss?</p> | |

| | |
|---|-------------------------|
| Thema: | Überstunden |
| Von: | Paula |
| Datum: | 23. Mai 2014, 22:15 Uhr |
| <p>In unserem Betrieb gelten eigentlich laut Arbeitsplan von 9.30–18.30 Uhr 9 Stunden Arbeitszeit. Leider arbeiten ich und meine Kollegin aber min. 10–12 Std täglich ohne Pause. Dabei wird uns sogar bei der Stunden Abrechnung noch eine halbe Stunde pauschal abgezogen. Bei Anfrage ob man das regulieren kann, bekommt man nur die Antwort, dass das in der Gastro nun mal so sei. Des Weiteren steht uns weder ein Personalraum zum Pause machen, noch eine Personal-Toilette zur Verfügung. Zum Schluss: unser Chef steht als Ausbilder im Vertrag, aber eigentlich ist der nie da und hat mit dem Restaurant im Wesentlichen gar nichts zu tun. Stattdessen wird im Plan des Küchenpersonals der Name einer Aushilfe durch den unseres Chefs gedeckt, damit es so aussieht, als wäre er anwesend. Ich weiß nicht so recht, was ich machen soll, insgesamt habe ich über 100 Überstunden, die mir weder ausbezahlt noch in Freizeit beglichen werden.</p> | |

5.3 Ausbildungsvergütung

| | |
|--|--------------------------|
| Thema: | Ausbleibendes Gehalt |
| Von: | Daniela |
| Datum: | 19. Juli 2014, 14:10 Uhr |
| <p>Ich bin jetzt im dritten Ausbildungsjahr und muss nochmal ein Jahr nachholen, da mich mein Chef immer wieder von der Schule genommen hat und ich somit zu viele Fehltage habe. Noch dazu zahlt er seit August kein Gehalt mehr, nicht nur mir, sondern auch meinen ganzen Kollegen. Ich habe dies auch schon alles zur Anzeige gebracht, aber das dauert und mir geht einfach mein komplettes Geld aus. Ich habe nicht mal mehr genug Geld für den Tank, damit ich in die Arbeit komme. Meine Anwältin meinte, ich soll weiterhin in die Arbeit gehen. Leider fehlt mir jetzt langsam die Geduld. Auch würde ich gerne mein Betrieb wechseln, aber wer nimmt schon jemanden, der im dritten Ausbildungsjahr ist. Ich weiß einfach nicht mehr, was ich machen soll, ich hoffe, dass sie mir helfen können.</p> | |

| | |
|--|----------------------------|
| Thema: | Gehalt wird nicht gezahlt |
| Von: | Alexander |
| Datum: | 5. Februar 2014, 17:10 Uhr |
| <p>Ich habe folgendes Problem: mein Chef will mir keinen Lohn zahlen, weil ich ein unvollständiges Berichtsheft abgegeben habe. Er will ihn mir auch nicht nachzahlen, wenn ich das Berichtsheft vollständig abgegeben habe. Was kann ich tun?</p> | |

| | |
|--|-------------------------|
| Thema: | Warte auf Gehalt |
| Von: | Eva |
| Datum: | 11. Juni 2014, 8:30 Uhr |
| <p>Hallo, ich habe mehrere Probleme und ich weiß nicht, was ich machen soll und wie ich rechtlich vorgehen kann: Mein Chef zahlt mir grundsätzlich mein Gehalt zu spät. Jedes Mal muss ich ihn dran erinnern. Zurzeit bin ich krankgeschrieben und wieder kam kein pünktliches Gehalt und ich habe ihn wieder erinnert per SMS und es ist immer noch kein Gehalt drauf. Sonst war es wenigstens danach direkt drauf. Es kommt mir vor, dass er mir erst wieder Gehalt überweisen will, wenn ich wieder da bin. Er soll wohl ziemlich sauer gewesen sein, als ich Bescheid gesagt habe, dass ich krankgeschrieben bin wegen einem Bänderanriss.</p> | |

5.4 Persönliche Beurteilung

| | |
|---|----------------------------|
| Thema: | Ausbeutung im Betrieb |
| Von: | Laura |
| Datum: | 30. Januar 2014, 13:20 Uhr |
| <p>Während meiner bisherigen Ausbildung zum Mediengestalter Bild/Ton hatte ich bereits einige schwierige Phasen in meinem Ausbildungsbetrieb. Ich habe nun zwei von drei Ausbildungsjahren hinter mir. Fehlt also nicht mehr viel bis zum Abschluss. Doch um unseren Betrieb steht es momentan sehr schlecht. Das Betriebsklima ist unterirdisch. Die schlechte Kommunikation und dauernde Anspannung machen uns zu schaffen. Seit einem Jahr besteht unsere Firma nur noch aus Azubis! Genau genommen sind wir zurzeit nur noch drei Auszubildende. Kein Festangestellter. Und, noch viel schlimmer: Niemand, der uns ausbildet!!</p> <p>Unser Chef meint Ausbilder zu sein. Von ihm habe ich bis jetzt überhaupt nichts gelernt. Ich habe mir alles selber beibringen müssen. Er argumentiert dagegen nur mit der Tatsache, dass wir doch ganz viel schöne Technik im Lager rumstehen haben, mit der man sich beschäftigen kann.</p> <p>Unser Chef arbeitet seit dem Jahreswechsel im Hintergrund und kommt nur noch selten vorbei. Keiner weiß warum. Um die Insolvenz der Firma zu verhindern, stellte er den ehemaligen Chef ein. Seitdem gehen auch die Aufträge rapide zurück. Wir sitzen fast nur noch drinnen rum und schneiden irgendwelche Projekte. Nur sehr selten sind noch Drehtermine. Gut für mich. So hab ich weniger Überstunden, die ich eh nicht ausgleichen darf.</p> <p>Wir werden definitiv ausgebeutet. Jeder Azubi darf nur das machen, was er am besten kann. Der eine sitzt ständig an 3D Animationen. Wieder ein anderer nur am Schnittplatz. Und ich darf die ganzen Wochenend- und Auslandsdrehs bewältigen. Auf Drehs sind wir auch ganz klar unterbesetzt. Weil sich die Firma keine freien Mitarbeiter mehr leisten kann. Letzte Woche hatte ich einen Dreh mit drei Kameras, war also nur am herumrennen von A nach B und total überfordert.</p> <p>Wir Azubis haben nun beschlossen, dass es so nicht weitergehen kann. Deshalb wollen wir bald unserer IHK mal einen Besuch abstatten und diese Missverhältnisse aufdecken. Was kann ich gegen diese Ausbeutung unternehmen? Was kann die IHK im Optimalfall bewirken? Kann ich die Kammer dazu bewegen, meinen Chef auf Eignung als Ausbilder prüfen zu lassen?</p> | |

| | |
|--|-------------------------|
| Thema: | Mobbing? |
| Von: | Mirjam |
| Datum: | 22. Mai 2014, 16:50 Uhr |
| <p>Ich befinde mich in meiner Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau und bin im 2. Ausbildungsjahr. Wir sind mehrere Azubis, in meiner Niederlassung gibt es 5 Vorgesetzte, die uns unsere Ausbildungsjahre sehr schwer machen. Zu Beginn war alles gut, nach und nach stellte sich jedoch heraus, dass wir in unserem Berufszweig kaum Einblicke erhalten. Wir dürfen Daten erfassen und leichte administrative Tätigkeiten übernehmen. Wir haben kaum/kein Kontakt zu unseren Leiharbeitern, Kunden bekommen wir auch nicht zu Gesicht.</p> <p>Uns wird selten etwas erklärt, hat man Fragen, wird sich an den Kopf gefasst, verständnislos mit dem Kopf geschüttelt, gelacht, im schlimmsten Fall gebrüllt. Uns wird vorgeworfen, wir hätten komplett den falschen Beruf gewählt... Mir hat man des Öfteren gesagt, ich sei dumm und dass man nicht verstehen könne, wie ich so gute Noten in der Schule haben könne. Man sagte mir, ich sei nichts weiter als eine billige Tipse und wenn das mein Anspruch an mein Leben wäre, dann »herzlichen Glückwunsch«. Des Weiteren knallte man mir an den Kopf, dass man nicht verstehen könne »wie man in dieser Welt überleben könne, wenn man so wäre wie ich« und dass »wenn wir Azubis hier bleiben wollten, harte weitere Monate auf uns zukämen«.</p> <p>Vielleicht haben wir den falschen Beruf gewählt, vielleicht erbringen wir nicht die Leistung, die von uns erwartet wird. Aber wie soll das auch möglich sein? Man weist uns nicht / kaum ein, man bezieht uns selten mit ein. Man hat Angst zur Arbeit zu gehen, man wird extrem unsicher. Je mehr ich in Panik gerate, desto schlechter wird meine Arbeitsleistung, desto mehr Leichtsinnfehler mache ich... umso häufiger werde ich im Umkehrschluss angebrüllt. Das ist ein Teufelskreislauf. Ich kann mich kaum noch mehr auf meine Arbeit konzentrieren, weil ich jede Minute mit dem nächsten Knall rechne. Klar, kann man versuchen, das alles nicht so nahe an sich rankommen zu lassen. Ich bin jedoch ein emotionaler Mensch, ich nehme mir Worte zu Herzen. Ich fühle mich jeden Tag unwohler in dieser Firma und traue mir die einfachsten Tätigkeiten nicht mehr zu. Könnt ihr mir sagen, was man als Azubi machen kann?</p> | |

5.5 Lebenssituation

| | |
|---|-------------------------|
| Thema: | Fahrgeld Berufsschule |
| Von: | Anatol |
| Datum: | 22. Mai 2014, 16:50 Uhr |
| <p>Ich habe Blockunterricht in einer Berufsschule außerhalb meines Bundeslandes. Bekomme die Unterkunft und das Schulgeld gestellt. Steht mir zu, dass mir auch eine Hin- und Rückfahrt gezahlt wird? Die Schule ist am anderen Ende von Deutschland und trotz Bahncard, die ich mir deswegen angeschafft habe, ist die Fahrt für einen Azubi mit geringer Ausbildungsvergütung sehr teuer. Meine Mitschüler bekommen die Fahrten von ihrem Betrieb bezahlt. Also wie sieht das für mich rechtlich aus? Im Ausbildungsvertrag wurde dies nicht explizit geregelt.</p> | |

| | |
|--------|-------------------------|
| Thema: | Wohngeld abgelehnt |
| Von: | Mirjam |
| Datum: | 22. Mai 2014, 16:50 Uhr |

Ich bin schon über 30 und mache eine Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten. Habe vorher keine Ausbildung abgeschlossen. Ich habe bereits BAB beantragt (wurde angelehnt, da ein Elternteil zu viel verdient, zu dem ich aber keinen Kontakt habe und auch nicht gegen sie klagen werde). Des Weiteren wurde eine Aufstockung beim Arbeitsamt, abgelehnt, weil die Ausbildung den Grunde nach BAB-förderungsfähig wäre. Nun wurde auch Wohngeld mit derselben Begründung abgelehnt. Ist es denn wirklich so, dass ich von knapp 400 € Ausbildungsvergütung leben muss, während ich, wenn ich arbeitslos wäre Arbeitslosengeld bekäme und meine Wohnung bezahlt würde?

| | |
|--------|---------------------------------|
| Thema: | Firmenkleider und Monatstickets |
| Von: | Gustav |
| Datum: | 27. Juli 2014, 20:40 Uhr |

Mein Chef meint, ich müsste die Arbeitskleidung selbst zahlen, auch wenn ein Firmenlogo von der Firma drauf ist, immerhin handelt es sich um 180 Euro für eine Jacke und eine Hose. Meine 2. Frage ist, ich hatte vor 2 Monaten einen überbetrieblichen Lehrgang in Düsseldorf und musste dafür ein Monatsticket holen (100 Euro), nun stellt sich mein Chef aber quer was die Kosten angeht und sagt er zahlt sie mir nicht.

6. Fazit und Forderungen

■ **Ausbildungsgarantie**

Bundesweit betrachtet gibt es – bei einer regional und branchenspezifisch sehr unterschiedlichen Situation – nach wie vor nicht für jede_n Ausbildungsinteressierte_n einen Ausbildungsplatz. Besonders junge Menschen ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss haben Probleme, in Ausbildung zu kommen, obwohl das Berufsbildungsgesetz ausdrücklich keinen Schulabschluss als Zugangsvoraussetzung vorschreibt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Absolute Priorität müssen dabei betriebliche Ausbildungsplätze haben. Um die Betriebe wieder stärker an der Ausbildung zu beteiligen, soll eine solidarische Umlagefinanzierung eingeführt werden. Nur dort, wo trotz allen Engagements kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese Ausbildungsplätze müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten und klare qualitative Standards erfüllen. In regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

■ **Einführung eines Qualitätsmanagements**

Die Gewerkschaftsjugend fordert die Einführung eines Qualitätsmanagements für die duale Berufsausbildung. Die ausbildenden Betriebe müssen klare Kompetenz- und Qualitätsstandards erfüllen. Bei der Einrichtung und Überprüfung der Qualitätsstandards sind die Gewerkschaften zu beteiligen. Neben der Ausstattung der Ausbildungsstätten und zeitgemäßer Ausbildungsmaterialien müssen auf jeden Fall regelmäßige fachliche und pädagogische Qualifizierungen und Schulungen der Ausbilder_innen und dem an der Ausbildung beteiligten Ausbildungspersonal sichergestellt sein.

■ **Verbesserung gesetzlicher Regelungen**

Zur Qualität der Ausbildung gehören auch die bestehenden gesetzlichen Regelungen. Bei diesen fordert die Gewerkschaftsjugend Nachbesserungen:

- Die Berufsausbildung muss für die Auszubildenden kostenfrei stattfinden. Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten (Fahrtkosten, Ausbildungsmittel, Bücher, Unterkunftskosten beim Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder ...) sind vom Ausbildungsbetrieb bzw. Ausbildungsträger zu tragen.
- Die Berufsschulzeit muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.
- Für alle Auszubildenden soll an jedem Berufsschultag mit mindestens 5 Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb bestehen.
- Auszubildende müssen 5 Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bekommen, um sich ausreichend auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Zur Feststellung des Lernerfolgs soll kein subjektives Notensystem in der betrieblichen Ausbildung genutzt werden. Stattdessen soll die Überprüfung anhand der Lernziele erfolgen.

■ **Einhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen**

Ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungs- oder Arbeitszeitgesetz – für viele Auszubildende bestimmter Branchen gehört die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen zum Alltag. Dies kann zu einer gesundheitlichen Gefährdung führen und das Erreichen der Ausbildungsziele bedrohen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und das Nichteinhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen dringend unabhängige Stellen geschaffen werden.

■ Für eine ganzheitliche und handlungsorientierte Berufsausbildung

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Die anhaltende Diskussion über Modularisierungen von Ausbildung, die zunehmende Einführung von zweijährigen Ausbildungen oder auch die Verkürzungen von 3,5 auf dreijährige Ausbildungen konterkarieren diesen Anspruch. Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sind kürzere Ausbildungszeiten besonders problematisch – was sie brauchen, sind bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Verlängerung und passende Unterstützungsangebote, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen. Stattdessen ist sicherzustellen, dass jede_r Auszubildende eine qualitativ gute und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung bekommt. Für lernschwächere Jugendliche sollen die Möglichkeiten ausgebaut werden, die Ausbildung verlängern zu können und Unterstützungsleistungen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen oder die assistierte Ausbildung, als Regelangebot in Anspruch nehmen zu können.

■ Unbefristete Übernahme

Nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt auch der zweite Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt einen wichtigen Wendepunkt für junge Menschen dar. Für viele gestaltet sich dieser zunehmend schwierig. In den letzten Jahren hat die Anzahl der jungen Menschen, die mit prekären Beschäftigungen in die Arbeitswelt starten, dramatisch zugenommen. Jugendliche brauchen aber die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsbereichsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

■ Verbesserung der Qualität der Berufsschulen

Die Qualitätskriterien für die Betriebe müssen auch an den Berufsschulen gewährleistet sein. Viele Berufsschulen sind chronisch unterfinanziert – und ihnen fehlen wichtige Ressourcen, um die eigenen Materialien und Geräte auf dem aktuellen Stand zu halten. Auch für ein ausreichend großes Lehrer_innenkollegium, das kleine Klassengrößen und eine enge Kooperation zwischen der Berufsschule und dem Betrieb ermöglicht und Unterrichtsausfälle verhindert, fehlen oftmals die finanziellen Mittel. Unter solch schlechten Bedingungen stoßen auch die engagiertesten Lehrer_innen an ihre Grenzen. Unter dem Ergebnis leiden sowohl die Lehrer_innen durch schlechte Arbeitsbedingungen als auch die Berufsschüler_innen durch fehlende Qualität in der schulischen Bildung.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, dass die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, nachhaltig verbessert werden. Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen und eine materiell und personell bessere Ausstattung ermöglichen zu können.

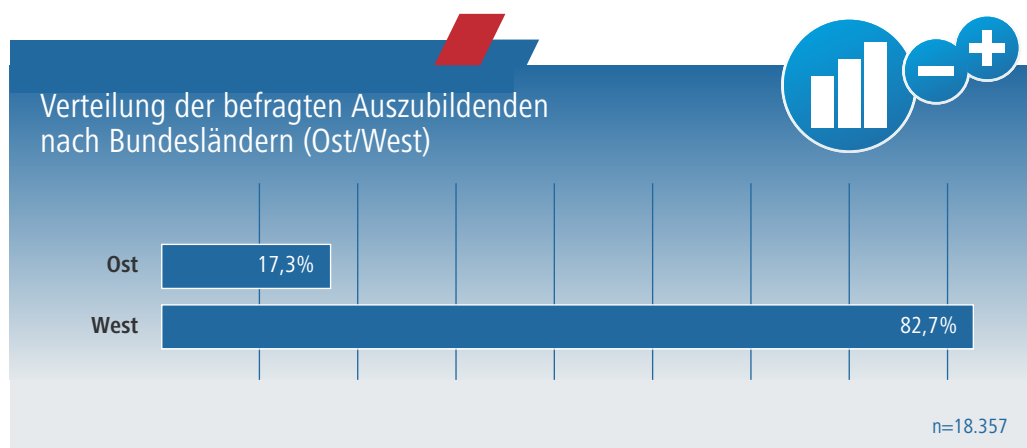
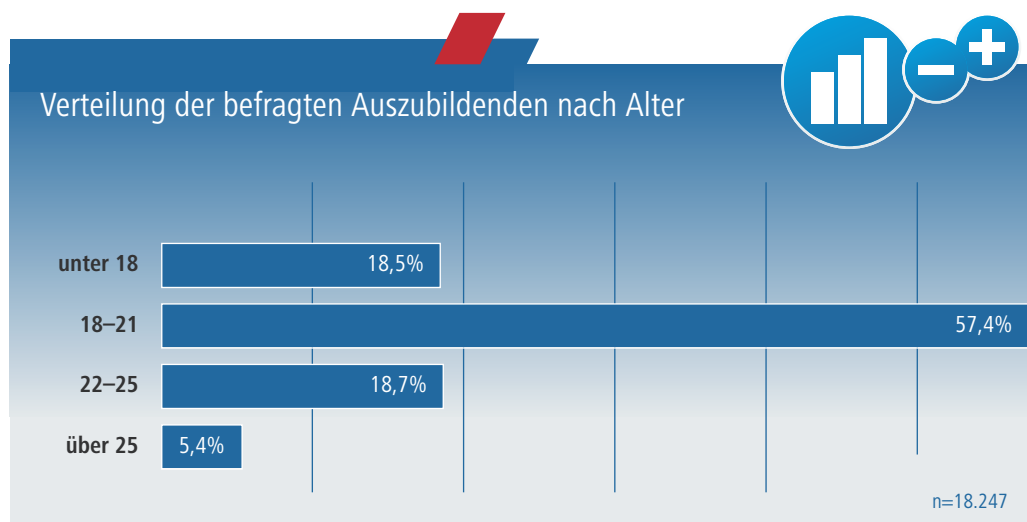
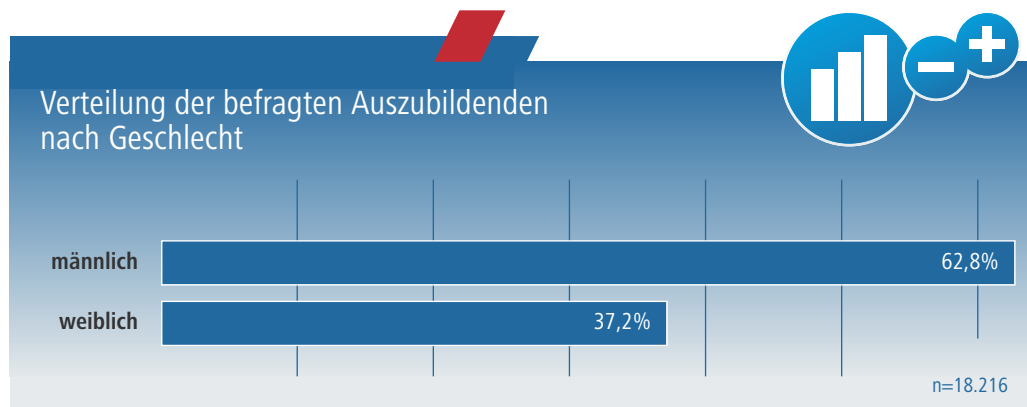
7. Auswertungsverfahren und Methodik

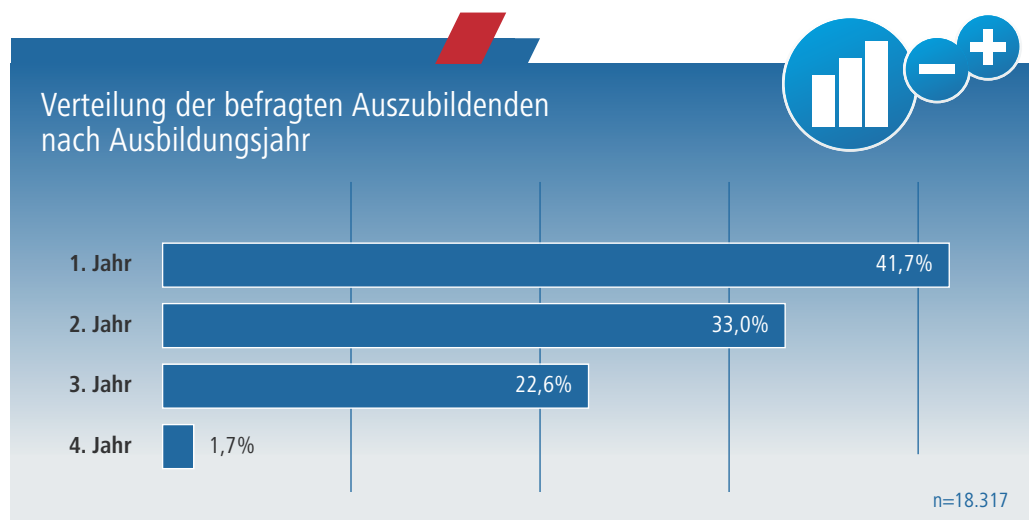
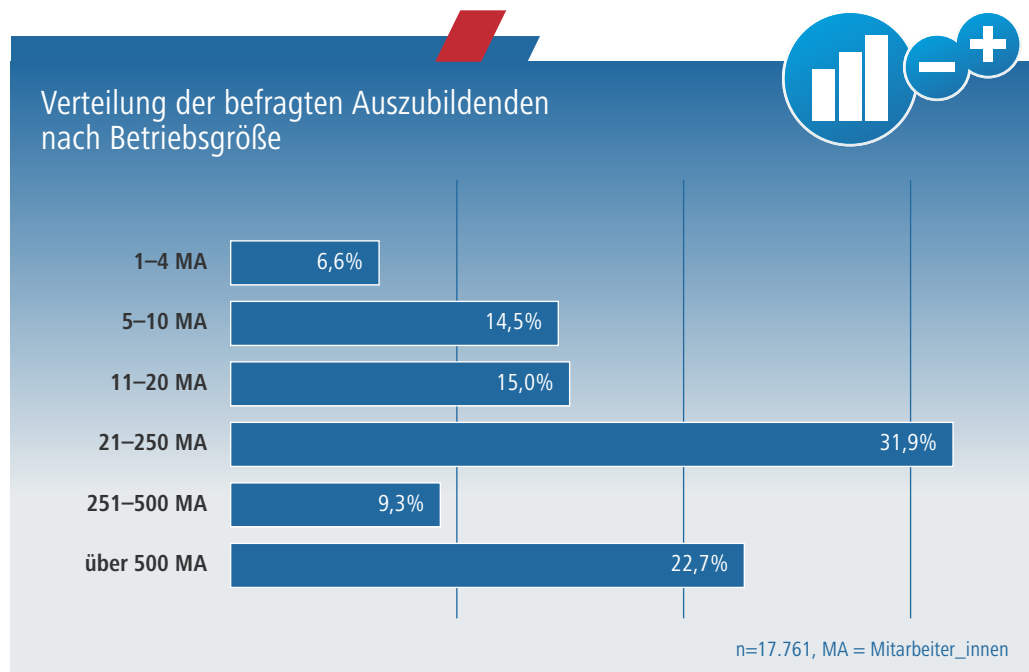
Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2013 bis April 2014 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 18.357 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2012 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 gebildet: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für diese Schwerpunkte relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

8. Anhänge





Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2013/2014: 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:

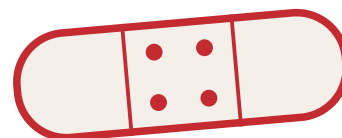
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 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 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja 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 Ausbilderin/einen Ausbilder:
 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 zur meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ich werde von meinen Ausbildern 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. 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. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
27. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung



28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
33. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
 ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
34. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
35. Falls Frage 34 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung:

36. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder andere Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
37. Meine Wohnsituation (Mehrfachantworten möglich)
 ist von mir selbst gewählt hat finanzielle Gründe
 hat familiäre Gründe hat praktische Gründe
 sonstiges
38. Mit dem Beginn meiner Ausbildung bin ich umgezogen:
 nein
 ja, innerhalb ... meines Wohnorts
 des Landkreises des Bundeslandes
 Deutschlands Europas
39. Wenn Frage 38 JA: Ich hatte Probleme, an meinem Ausbildungsort eine Unterkunft / Zimmer / Wohnung zu finden:
 große Probleme, wenn ja, welche: _____
 ging so keine Probleme
40. Ich bin insgesamt zufrieden mit meiner Wohnsituation:
 sehr zufrieden zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
41. Um selbstständig leben zu können, erhalte ich neben meiner Ausbildungsvergütung (Mehrfachantwort möglich):
 nichts, ich komme mit meiner Ausbildungsvergütung zurecht
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z. B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe ...)
42. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meinem Betrieb beträgt in der Regel
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
43. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meiner Berufsschule beträgt in der Regel:
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
44. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
45. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
46. Ich wohne ...
 in einer Stadt am Stadtrand auf dem Land
47. In meiner Ausbildung fallen für mich durchschnittlich pro Ausbildungsjahr Kosten an:
 es entstehen für mich keine Kosten
 Schulmaterialien (Bücher, ...): ca. ____ Euro
 Arbeitsmaterialien (Werkzeuge, ...): ca. ____ Euro
 Fahrtkosten in den Betrieb / Berufsschule: ca. ____ Euro
 Kosten für Fortbildungen, Blockunterricht, ...
 (Fahrtkosten, Unterkunft, Gebühren): ca. ____ Euro
 Ausbildungsgebühren oder ähnliches: ca. ____ Euro
48. In meinem Betrieb gibt es Vereinbarungen zur Übernahme von Kosten für (Mehrfachantworten möglich)
 Schulmaterialien Arbeitsmaterialien
 Fortbildungen Miete
 Fahrten in den Betrieb / zur Berufsschule
 keine weiß nicht
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
51. Datum: _____

Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse und/oder eine Telefonnummer:



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

