

studie



Themenschwerpunkt:
Ausbildung 4.0

Ausbildungsreport Niedersachsen – Bremen 2019



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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover
Internet: <http://nbs-jugend.dgb.de/>
[facebook.com/deine DGB-Jugend](https://www.facebook.com/deineDGBJugend)

Verantwortlich für den Inhalt:

Ute Neumann

Redaktion:

Ute Neumann, Ruben Eick

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Oliver Dick
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken
Jörg Kirchen und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

gilaxia / iStock

November 2019

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	5
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
1.2	Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Niedersachsen und Bremen	7
2	Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0	10
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	16
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	16
3.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	17
3.1.3	Ausbildungsnachweis	18
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	19
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	20
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	22
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	22
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	24
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	24
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	26
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	27
3.3	Ausbildungsvergütung	28
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	29
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	29
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	32
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	33
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	34
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	35
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	37
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	39
5	Fazit und Forderungen	42
6	Auswertungsverfahren und Methodik	44
7	Anhang	45

Vorwort

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Da der Wandel immer schneller voranschreitet, ist es umso wichtiger, bereits zum Start des Berufslebens ein gutes Fundament für den Eintritt in die Arbeitswelt zu legen. Die duale Berufsausbildung nimmt einen zentralen Stellenwert für ein erfolgreiches Erwerbsleben ein. Sie muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0. Die Gewerkschaftsjugend gestaltet diesen Prozess mit.

Für uns als Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) bedeutet Ausbildung 4.0 mehr als technologischer Wandel und Digitalisierung. Uns geht es auch um Bildungsgerechtigkeit. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben. Die Realität ist hiervon allerdings weit entfernt: Heute bilden nicht einmal mehr 20 Prozent der Betriebe aus. Die Zahl der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren, die keinen Berufsabschluss haben, steigt seit 2013 wieder an. Aktuell suchen immer noch viele tausende junge Menschen aus Niedersachsen und Bremen dringend einen Ausbildungsplatz und stecken vielfach im so genannten Übergang zwischen Schule und Ausbildung fest. Gute Perspektiven für die Zukunft sehen anders aus.

Was zu einer guten Ausbildung 4.0 gehört, zeigen die Ergebnisse unserer Befragung von knapp 2.400 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen für den diesjährigen Ausbildungsreport: Junge Menschen wollen eine hochwertige Ausbildung. Sie wollen vorbereitet sein auf die digitale Arbeitswelt. Das beinhaltet auch eine möglichst stress- und belastungsfreie Ausbildung, in der die gesetzlichen Schutzvorschriften eingehalten werden und die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz im Vordergrund steht.

Hieran mangelt es nach wie vor in verschiedenen Branchen, wie unser Report belegt. Auch beim Thema Digitalisierung gibt es viel Luft nach oben – in den Betrieben und in den Berufsschulen. Neben dem notwendigen technischen Verständnis gilt es, den Auszubildenden auch einen selbstbestimmten und souveränen Umgang mit digitalen Medien zu vermitteln. Das Erlernen von Medienkompetenz muss künftig fester Bestandteil in allen Berufsausbildungen sein. Dafür ist es wichtig, dass die beruflichen Schulen schnellstens für die digitale Zukunft ausgerüstet werden. Marode und heruntergekommene Gebäude sowie fehlendes technisches und Lehrpersonal sind keine Grundlage für eine Ausbildung 4.0. Unsere berufliche Schulen dürfen nicht zu Museen der Arbeit verkommen!



Dr. Mehrdad Payandeh,
Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt



Annette Düring, Leiterin
DGB-Landesvertretung Bremen



Ute Neumann, DGB-Bezirks-
jugendsekretärin Niedersachsen
– Bremen – Sachsen-Anhalt

1 Einordnung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Verwaltungsfachangestellte_r
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Industriekaufmann_frau
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Steuerfachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Mechatroniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Kaufmann_frau im Einzelhandel
Verkäufer_in
Koch_Köchin
Maler_in und Lackier_in
KFZ-Mechatroniker_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

2019 wurden insgesamt 2.387 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen aus 21 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung befragt. Ziel war es, ein Bild von der Qualität der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden zu erhalten. Hierzu wurden Fragen zur fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb, zu Ausbildungszeiten und Überstunden, zur Ausbildungsvergütung sowie zur persönlichen Beurteilung der Ausbildung gestellt. Abgerundet wurde die Befragung durch das diesjährige Schwerpunktthema »Ausbildung 4.0«, das sich mit der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung befasst. Näheres zur Stichprobe und Methode in Kapitel 6.

Branche

Die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich.

Sehr gute Bewertungen

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen sind 2019 – wie im Vorjahr – die angehenden Bankkaufleute, Verwaltungsfachangestellten, Industriemechaniker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Fachinformatiker_innen und Industriekaufleute zu finden. Neu hinzugekommen sind die Zerspanungsmechaniker_innen.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als

auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die genannten sieben Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Mangelhafte Bewertungen

Am unteren Ende der Skala rangieren in Niedersachsen und Bremen Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Hotelfachleute. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel KFZ-Mechatroniker_innen, Maler- und Lackier_innen, Köche und Köchinnen, Verkäufer_innen und Kaufleute im Einzelhandel.

Bei diesen Ausbildungsberufen, die meist auch im Vorjahr schlecht abschnitten, sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um sie für junge Menschen attraktiv zu machen. Im Vergleich zu den Auszubildenden aus den meisten anderen im Ausbildungsreport berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden hier nach wie vor überdurchschnittlich häufig von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen, beklagen eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.

Betriebsgröße

Es wurden Auszubildende aus allen Betriebsgrößen befragt. Die Ausbildungszufriedenheit insgesamt nimmt mit der Betriebsgröße zu. Diese Erkenntnis der vergangenen Jahre wurde 2019 bestätigt. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Kleinere Betriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Sie binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Auszubildende in Kleinstbetrieben sind in der Folge beispielsweise häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt.

Schwerpunktthema: Ausbildung 4.0

Der diesjährige Themenschwerpunkt »Ausbildung 4.0« behandelt die Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung. Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch und verändert die Arbeitswelt Stück für Stück. Auch wenn die technische Entwicklung in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit Einzug hält, ist es jetzt notwendig, neue Anforderungen an Ausbildungsformate und -inhalte in der gesamten dualen Berufsausbildung zu stellen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen: Sie müssen gerüstet sein für neue Techniken, sich wandelnde Tätigkeitsprofile und permanente Veränderung. Vor allem wird die Fähigkeit gebraucht, die neue Arbeitswelt zu verstehen und damit auch gestalten zu können.

Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind vier Fünftel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sogar sehr wichtig sind. Nur gut zwei Drittel haben jedoch auch das Gefühl, durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu werden, und lediglich gut die Hälfte wird nach eigenen Angaben in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert.

Ein weiterer Grund für dieses Urteil der befragten Auszubildenden dürfte auch in der schlechten technischen Ausstattung vieler Berufsschulen liegen. Deren digitale Ausstattung wird den heutigen Anforderungen häufig nicht gerecht. Knapp ein Drittel der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen beurteilen die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule nur als »ausreichend« oder sogar als »mangelhaft«. Die Betriebe und Berufsschulen haben in Sachen Ausbildung 4.0 noch einiges nachzuholen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. 37 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Anga-

ben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil hat sich gegenüber den Vorjahren wieder deutlich erhöht (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 7 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Niedersachsen und Bremen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zwar ist die Fortsetzung des Rückgangs dieses Anteils gegenüber dem Vorjahr erfreulich, aber von einer nachhaltigen Besserung kann noch keine Rede sein.

Auch keine Verbesserung für minderjährige Auszubildende ist beim Thema Überstunden festzustellen. So gaben 30 Prozent von ihnen an, regelmäßig Überstunden zu machen – dies ist ein Anstieg um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Hinzu kommt, dass nur etwas mehr als die Hälfte von ihnen dafür einen Freizeitausgleich erhalten. Diese Übertretungen des Arbeitsschutzgesetzes sind nicht hinnehmbar (➔ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

73 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Trotz einer leichten Zunahme gegenüber dem Vorjahr, das einen Tiefpunkt markierte, liegt die Ausbildungszufriedenheit damit immer noch deutlich unter den Werten vor 2018. Dieses Ergebnis erstaunt auch insofern, als mit Blick auf die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt und den sich daraus ergebenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende eher mit einer sukzessiven Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit gerechnet werden konnte. Dass dies nicht im erwarteten Maß der Fall ist, beweist, dass auf eine Selbstregulierung des Marktes nicht gehofft werden kann.

Der Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2019 bestätigt die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, hat sich mit 8,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (12,7%) wieder erkennbar verbessert. (➔ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen hat eine_n Ausbilder_in (95 Prozent). Das ist eine positive Entwicklung. Jedoch sind bei fast 10 Prozent der Befragten mit Ausbilder_in diese_r nur »selten« bis »nie« präsent ist. Diese Quote hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum geändert (➔ Kapitel 3.1.4).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen ihren Wunschberuf und weitere 39 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (22 Prozent) machte die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Knapp 8 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Die Auszubildenden in ungeplanten Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (55 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (87 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 31 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich dieser jedoch schwierig. 55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 37 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und knapp 8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin fast sieben von zehn (69 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten knapp 36 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung noch keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Nach einer vorübergehenden Verbesserung vor zwei Jahren ging die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts im letzten und diesem Jahr wieder deutlich zurück: Lediglich knapp 52 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerten diese mit »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 3.1.6).

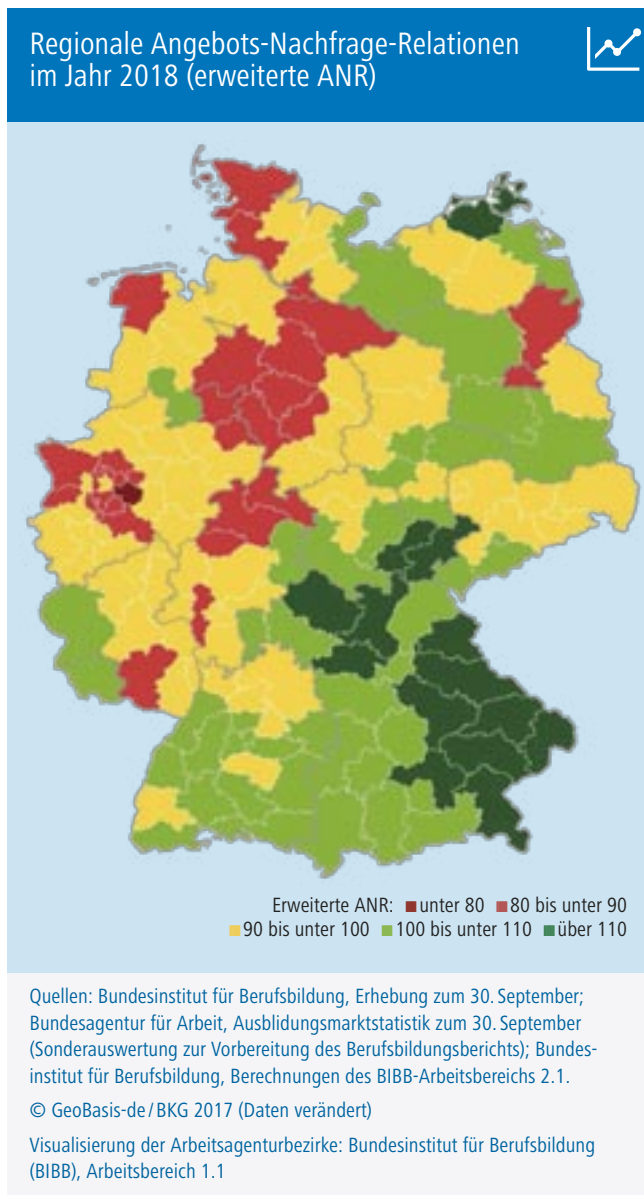
1.2 Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Niedersachsen und Bremen

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass insbesondere in Niedersachsen und Bremen ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarkindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager_innen zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen 2018 in Niedersachsen auf 100 Bewerber_innen nur 90,5 angebotene Ausbildungsplätze. In Bremen waren es 92. Beide Länder stehen damit deutlich schlechter da als der Bundesdurchschnitt, der bei 97 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber_innen liegt.¹ Folgende Grafik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zeigt, dass weite Teile Niedersachsens und Bremens bundesweit das geringste Angebot an Ausbildungsplätzen aufweisen:

8.385 erfolglose Bewerber_innen in Niedersachsen und 709 in Bremen

In Niedersachsen waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit nach Beginn des Ausbildungsjahres am 30.9.2019 2.402 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 8.385 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolglosen Bewerber_innen erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.09.2019 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr schon begonnen hatte. In Bremen waren zum gleichen Zeitpunkt

¹ Die hier genannten Zahlen basieren auf den aktuellen Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit sowie auf folgender Statistik des BiBB: Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018, S. 10 ff., Grafik Seite 1



197 Ausbildungsplätze unbesetzt, während 709 junge Menschen auf der Suche nach einer Ausbildung waren. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des »Übergangssystems« und haben sich daher nicht mehr für 2019 suchend gemeldet. Die tatsächliche Zahl der erfolglosen Bewerber_innen dürfte daher deutlich größer sein, sie kann allerdings nicht exakt bestimmt werden.

Das so genannte Übergangssystem

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber_innen erhält man, wenn man sich das »Übergangssystem« in Niedersachsen und Bremen insgesamt anschaut. Dabei handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss

führen wie Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfänger_innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2018 in Niedersachsen 39.819 und 3.598 in Bremen junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein.²

Verlierer_innen: Hauptschüler_innen und Jugendliche mit Migrationshintergrund

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

»Jugendliche ohne Hauptschulabschluss münden (zunächst) überwiegend in den Übergangssektor (ca. 71 Prozent), nicht einmal ein Drittel beginnt eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Von den Schulentlassenen mit Hauptschulabschluss mündet knapp die Hälfte, von jenen mit mittlerem Schulabschluss rund 16 Prozent in den Übergangssektor. Unter den individuellen Merkmalen von besonderem Interesse ist der Migrationshintergrund, da die Neuzugänge in der (Berufs-)Schulstatistik nur nach Staatsangehörigkeit differenziert werden. Hier zeigen die Daten, dass generell Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestehen, die jedoch in Abhängigkeit vom Generationenstatus unterschiedlich stark ausgeprägt sind. So münden Jugendliche, die hier geboren wurden, aber bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist, zu etwa 36 Prozent in den Übergangssektor, Jugendliche, die selbst zugewandert sind, dagegen zu mehr als zwei Fünfteln.«³

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist somit alles andere als gut. Niedersachsen und Bremen gehören 2017 zu den bundesweiten Schlusslichtern.

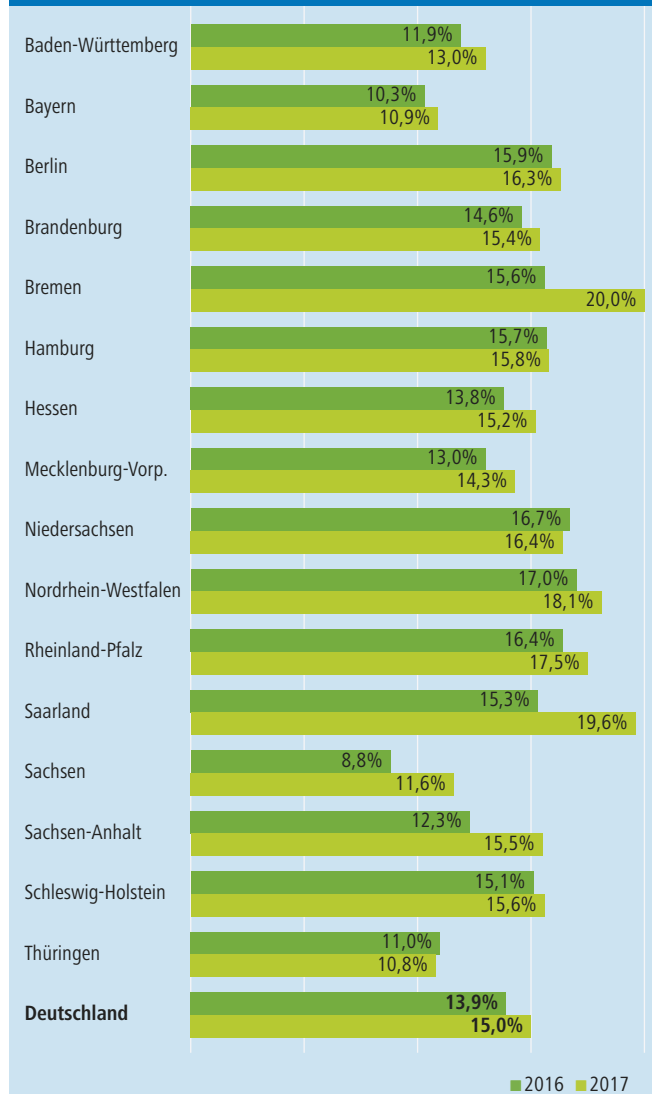
Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Deutschland waren 15% aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren im Jahr 2017 ohne

² vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 7.3.2019, Seite 4.

³ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2018, Bielefeld 2018, Seite 140.

abgeschlossene Ausbildung/Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium. Niedersachsen mit 16,4% und Bremen mit 20% sind auch bei diesem Indikator deutlich schlechter als der Durchschnitt. Obwohl Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel vereinbart haben, die entsprechende Quote bis 2015 bundesweit auf 8,5% zu halbieren, ist bisher viel zu wenig unternommen worden, um dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.⁴

Anteil der jungen Erwachsenen (20–29-Jährige) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an der gleichaltrigen Bevölkerung (in Prozent), 2016/2017



Quelle: Statistisches Bundesamt 2018, Mikrozensus 2016, Mikrozensus 2017.

⁴ Übersicht: Junge Erwachsene ohne Ausbildung (aus: Klaus Klemm: Bildungsgipfel-Bilanz, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Sep. 2017).

2 Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0

Das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnt in der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung. Zum einen verändern sich die Berufe im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Qualifizierungsbedarfe, zum anderen steigt die Bedeutung digitaler Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung der Berufsausbildung.

Wie die Ergebnisse u. a. der BMBF/BIBB-Initiative »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«⁵ zeigen, sind die Digitalisierungstrends in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich und erfordern daher berufsbildspezifische Lösungen. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass nahezu alle Ausbildungsberufe von zum Teil massiven Veränderungen durch die Digitalisierung betroffen sind.

Die DGB-Jugend begleitet diesen Prozess schon seit mehreren Jahren.⁶ Die diesjährige Auszubildendenbefragung umfasst gezielte Fragen zum Thema Digitalisierung: Welche Bedeutung hat das Thema Digitalisierung in der Ausbildung? Wie gut fühlen sich die Auszubildenden auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet? Werden sie gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert? Fragen zur Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung sowie zum Datenschutz runden den Schwerpunkt ab.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Digitalisierung soll in erster Linie dem Menschen Nutzen bringen. Eine gute Ausbildung 4.0 muss vor allem Folgendes gewährleisten: Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zu Ausbildung für alle interessierten Menschen sowie Durchlässigkeit in der Bildung. Eine moderne und gute Berufsausbildung muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine beteiligungsorientierte Arbeits- und Technikgestaltung.

Das Ziel der klassischen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0, die Grundlage der Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften. Der stetige Wandel und die Veränderungen der Herausforderungen an die Berufsbilder

brauchen flexiblere und schnellere Eingriffsmöglichkeiten bei der Neuordnung von Berufsausbildungen. Eine Umgestaltung neuer Berufe muss gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen. Eines ist klar: Eine Verschlinkung der Ausbildung in Form von Modularisierung oder eine Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe passt nicht in das Bild einer modernen und zukunftsfesten Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung. Die Gleichwertigkeit der beiden Lernorte – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den Berufsschulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und ausreichend Fachpersonal, um dort neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

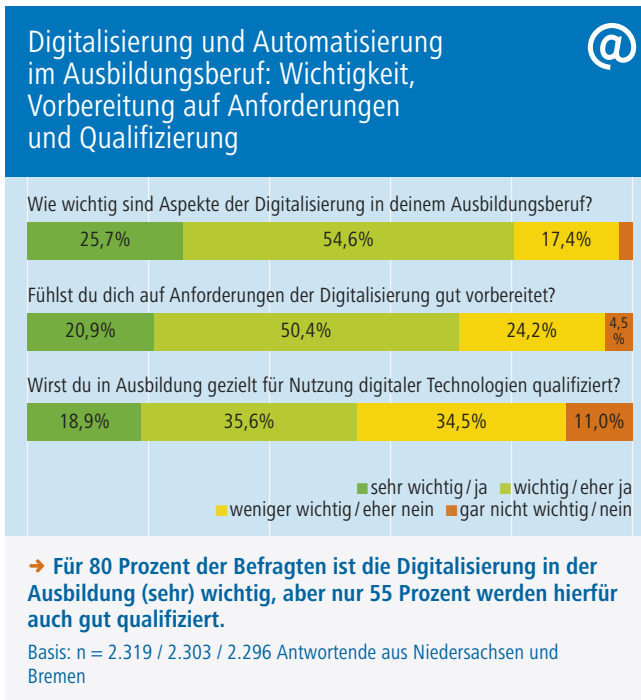
Die Befragungsergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen inzwischen erlangt hat. So sind über 80 Prozent der befragten Auszubildenden der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung (sehr) wichtig sind. Nur 71 Prozent sehen sich jedoch durch ihre Ausbildung (eher) gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet, und lediglich knapp 55 Prozent gaben an, in ihrer Ausbildung auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden.

Fast 38 Prozent der Befragten, die Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung für (sehr) wichtig halten, gaben an, in ihren Ausbildungsbetrieben (eher) nicht gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Unter den Auszubildenden, in deren Ausbildung Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung (weniger) wichtig sind, sind dies sogar knapp 78 Prozent. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Bedeutung der Digitalisierung und den Anstrengungen zur entsprechenden Qualifizierung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule gibt.

Die Situation in den Berufsschulen scheint diesbezüglich ebenfalls alles andere als ideal zu sein. So beurteilen lediglich knapp 31 Prozent der Befragten die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit sehr gut oder gut. Entsprechend sehen sich auch nur 30 Prozent an ihrer Berufsschule sehr gut oder gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet.

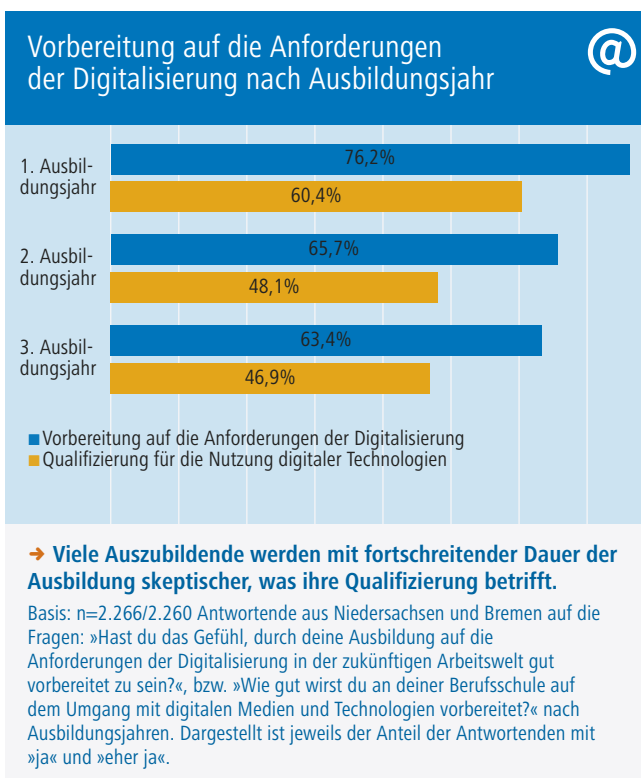
⁵ Vgl. BMBF/BIBB-Initiative Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen im Kontext von Berufsbildung 4.0 (https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/verweise/so_78154%20Arbeitsheft-zitp.pdf).

⁶ Vgl. u.a. DGB-Jugend 2015: Positionspapier: Digitalisierung – Anforderungen an die Arbeit der Zukunft.



Unterschiede nach Ausbildungsjahr

Auffällig ist, dass viele Auszubildende mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer werden, wenn es darum geht, einzuschätzen, inwiefern sie sich für die Anforderungen der Digitalisierung gewappnet sehen. Während im ersten Ausbildungsjahr 76 Prozent der



Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, sinkt dieser Anteil bis zum dritten Ausbildungsjahr auf nur noch 63 Prozent. Ebenso geht der Anteil der Auszubildenden, die sich in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert fühlen, von 60 Prozent im ersten Ausbildungsjahr auf 47 Prozent im dritten Ausbildungsjahr zurück.

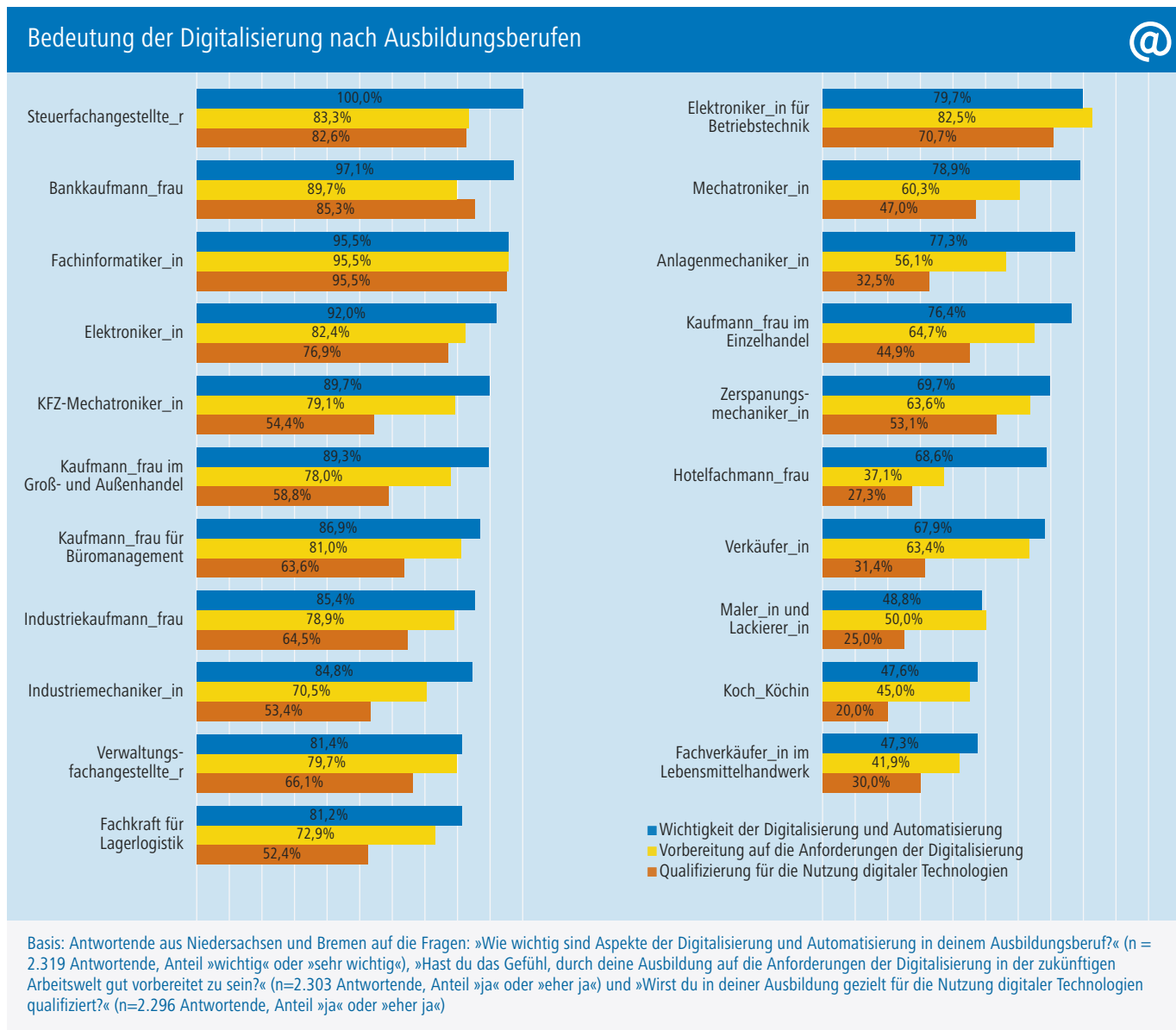
Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Digitalisierung und Automatisierung werden in den untersuchten Ausbildungsberufen eine recht unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Während beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Steuerfachangestellten, Bankkaufleute, Fachinformatiker_innen und Elektroniker_innen Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung als wichtig oder sogar sehr wichtig einschätzen, sind von den Maler_innen und Lackierer_innen, den Köchinnen und Köchen sowie den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk nur etwas weniger als die Hälfte dieser Ansicht.

Bei zahlreichen Berufen ist dabei die Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die diesen Themen beigemessen wird und dem Ausmaß, in dem sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, besonders stark ausgeprägt. So sind beispielsweise 90 Prozent der zukünftigen KFZ-Mechatroniker_innen der Meinung, die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung sei in ihrem Ausbildungsberuf hoch, nur 79 Prozent jedoch fühlen sich durch die Ausbildung gut vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt, und lediglich 54 Prozent geben an, in ihrer Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Ähnlich hohe Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit gibt es beispielsweise im kaufmännischen Bereich bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten, den Kaufleuten für Büromanagement und den Industriekaufleuten.

Nutzung von Apps und digitalen Geräten in der Ausbildung

Die Nutzung von Apps in der Ausbildung (z.B. Lern-Apps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) scheint insgesamt noch nicht besonders weit verbreitet zu sein. So gaben nur 26 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Eine Ausnahme stellen hier die Bankkaufleute und Fachinformatiker_innen dar, von denen 72 bzw. 51 Prozent angaben, Apps in ihrer Ausbildung zu nutzen. Auch KFZ-Mechatroniker_innen liegen mit 49 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Im Einzelhandel gab etwa jede_r dritte Auszubildende an, Apps zu nutzen.



Wenn Apps in der Ausbildung genutzt werden, scheint die Sensibilität für das Thema Datenschutz in den Betrieben verhältnismäßig weit verbreitet zu sein. 82 Prozent der Befragten, die in der Ausbildung Apps nutzen, sind in diesem Zusammenhang von ihrem Ausbildungsbetrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht worden.

Von den angehenden Fachinformatiker_innen bekommt erwartungsgemäß ein großer Teil (68 Prozent) technische Geräte zur Verfügung gestellt. Ebenfalls vergleichsweise häufig mit technischen Geräten ausgestattet werden Elektroniker_innen für Betriebstechnik (55 Prozent), Elektroniker_innen (48 Prozent), Kaufleute für Büromanagement und Industriekaufleute (39 bzw. 37 Prozent). Im Mittel aller Berufe trifft dies in Niedersachsen und Bremen nur für gut ein Viertel (26 Prozent) der Befragten zu.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Entwicklungen zur Digitalisierung unter dem Stichwort Ausbildung 4.0 sind facettenreich. Ein Element der Berufsausbildung 4.0 ist das Thema E-Learning. Die Gewerkschaftsjugend sieht die Chance von E-Learning in einer Weiterentwicklung des Lernprozesses.

Für die Nutzung von E-Learning werden mobile Endgeräte benötigt sowie die entsprechende Software. Im Rahmen der Forderung der DGB-Jugend nach Lehr- und Lernmittelfreiheit sind jegliche Kosten, die im Rahmen der Berufsausbildung entstehen, durch den Ausbildungsbetrieb zur Verfügung zu stellen. Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen

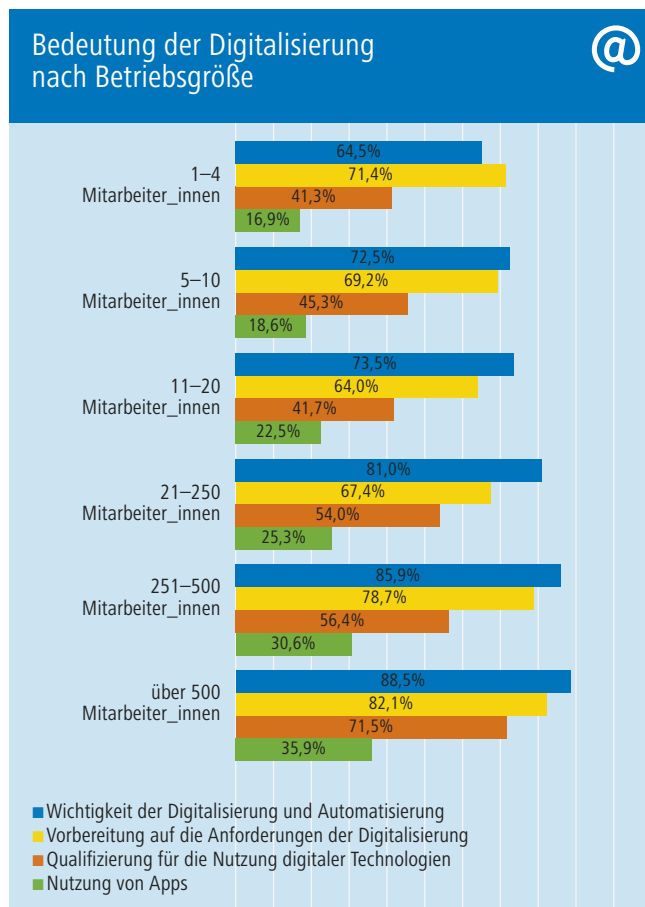
gen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden. Im Rahmen von E-Learning benötigt es klare und transparente Regeln zum Datenschutz im Sinne der Lernenden. Alle Maßnahmen im Bereich des E-Learning müssen in der Ausbildungs- und Arbeitszeit stattfinden bzw. auf diese angerechnet werden.

Unterschiede nach Betriebsgröße

Die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitenden nur 65 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen angaben, Aspekte der Digitalisierung und Automatisie-

rung seien in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sehr wichtig, steigt dieser Anteil kontinuierlich an auf 89 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden.

Auszubildende in Großunternehmen fühlen sich auch deutlich besser auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereitet als Auszubildende in kleineren Betrieben. Ein Grund dafür dürfte sein, dass immerhin 72 Prozent der Auszubildenden in den Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden, gegenüber nur 41 Prozent in Kleinstunternehmen mit unter fünf Mitarbeitenden. Auch die Nutzung von Apps und die Bereitstellung technischer Geräte sind in Großunternehmen weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen.



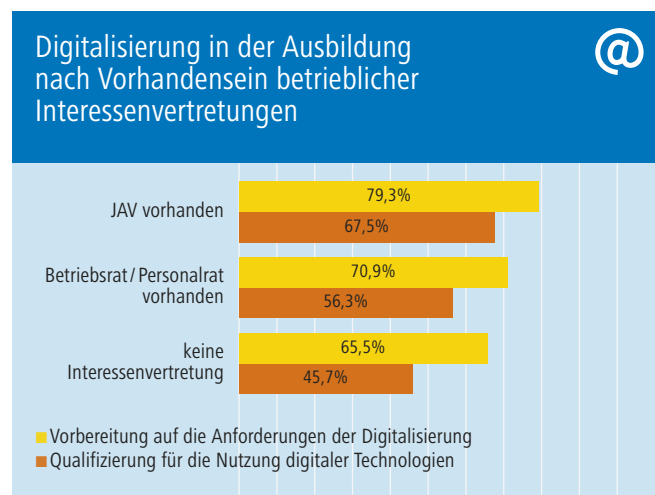
→ Bedeutung und Qualifizierung zum Thema Digitalisierung steigen mit zunehmender Betriebsgröße

Basis: Antwortende aus Niedersachsen und Bremen auf die Fragen: »Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?« (n=2.258 Antwortende, Anteil »wichtig« oder »sehr wichtig«), »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?« (n=2.247 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«), »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« (n=2.239 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«) und »Werden in deiner Ausbildung Apps genutzt?« (n=2.275 Antwortende, Anteil »ja«)

Digitalisierung und Mitbestimmung

Deutlich gestaltet sich der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Relevanz des Themas Digitalisierung. So wird in Ausbildungsbetrieben, in denen es eine Interessenvertretung, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder einen Betriebs- bzw. Personalrat gibt, dem Thema Digitalisierung und Automatisierung offensichtlich eine größere Bedeutung beigemessen.

Beispielsweise fühlen sich 79 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einer JAV gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vor-



→ In Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung wird die Qualifizierung zum Thema Digitalisierung besser bewertet

Basis: Antwortende aus Niedersachsen und Bremen auf die Fragen: »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?« (n=2.142 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«), und »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« (n=2.134 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«)

bereitet gegenüber lediglich 66 Prozent in Unternehmen ohne Interessenvertretung. Auch werden die Auszubildenden in Betrieben mit JAV deutlich häufiger (68 Prozent) gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in Betrieben, in denen die Auszubildenden nicht auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können (46 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Themen Datenschutz und Nutzung von Apps sowie bei der Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.).

Zufriedenheit und fachliche Qualität im Betrieb und der Berufsschule

Interessant ist der Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Fragen der Digitalisierung und der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule sowie der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung. So bewerten Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen, in deren Ausbildung Digitalisierung und Automatisierung (sehr) wichtig sind, die fachliche Qualität im Betrieb deutlich häufiger (75 Prozent) mit »sehr gut« oder »gut«, als solche, bei denen dies nicht der Fall ist (62 Prozent).

80 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet fühlen, bewerten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung mit »sehr gut« oder »gut«, gegenüber lediglich 52 Prozent derjenigen, die sich nicht adäquat vorbereitet fühlen. Hieran zeigt sich, dass inzwischen weitgehend unabhängig von den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs eine umfassende Vorbereitung und Qualifizierung von Auszubildenden in Fragen der Digitalisierung ein wesentliches Qualitätsmerkmal guter Ausbildung darstellt.

Gleiches gilt für die Berufsschule. So empfinden 67 Prozent der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, welche die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit (sehr) gut bewerten, auch deren fachliche Qualität als (sehr) gut, gegenüber lediglich 37 Prozent der Auszubildenden, die die digitale Ausstattung ausreichend oder mangelhaft einschätzen.

Verfügt die Berufsschule aus Sicht der Auszubildenden über eine gute digitale Ausstattung und fühlen sich die Auszubildenden durch die Berufsschule gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet, wirkt sich dies auch positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt aus. So schätzen zwei Drittel (68 Prozent) der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sich an der Berufsschule (sehr) gut auf das Thema Digitalisierung vorbereitet sehen, auch deren fachliche Qualität insgesamt (sehr) gut ein, im Gegensatz zu 37 Prozent der Auszu-



bildenden, die sich nur ausreichend oder mangelhaft vorbereitet sehen.

Die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung ist in Betrieben, die die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereiten, mit 81 Prozent der Befragten deutlich höher als in Betrieben, die keine adäquate Vorbereitung sicherstellen können (52 Prozent).



Attraktivität der Ausbildung und Fachkräftebindung

Sich den Themen Digitalisierung und Automatisierung ernsthaft zu widmen, lohnt sich auch für Ausbildungsbetriebe und hilft dabei, Fachkräfte an sich zu binden. So gaben von den Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, 54 Prozent an, nach der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf und Betrieb tätig zu sein, gegenüber nur 27 Prozent, die sich weniger gut oder gar nicht vorbereitet sehen.

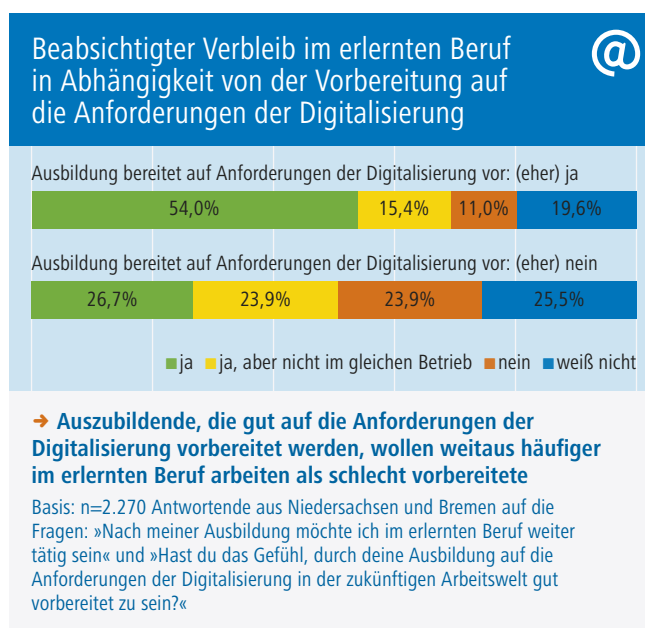
Darüber hinaus gab knapp ein Viertel (24 Prozent) der Auszubildenden an, die sich nicht adäquat auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, zwar weiterhin im erlernten Beruf, nicht aber im gleichen Betrieb tätig sein zu wollen und ein weiteres knappes Viertel (24 Prozent) möchte nach der Ausbildung generell nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig sein. Von den Auszubildenden hingegen, die sich beim Thema Digitalisierung selbst gut vorbereitet sehen, denken nur 15 Prozent über einen Wechsel des Betriebs im Anschluss an die Ausbildung nach und nur rund jede_r Neunte (11 Prozent) möchte nach der Ausbildung nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten.

Dementsprechend würden Befragte, die sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, auch deutlich häufiger (73 Prozent) die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Auszubildende, die diesen Eindruck nicht haben (41 Prozent).

Fazit zum Schwerpunkt Digitalisierung in der Ausbildung

Die Relevanz der Themen Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung ist noch längst nicht von allen Betrieben und in allen Branchen erkannt worden. Die aktuelle, unmittelbare fachliche Bedeutung für den jeweiligen Beruf ist erwartungsgemäß unterschiedlich ausgeprägt. Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse, dass es für die Auszubildenden von großer Bedeutung ist, grundlegend adäquat auf die künftigen generellen Anforderungen der Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt vorbereitet zu werden und die Chance zu bekommen, die dazu notwendigen Kompetenzen im Zuge ihrer Ausbildung zu erwerben.

Neben der fachlichen Ausbildung im Betrieb sind hierbei insbesondere auch die Berufsschulen gefragt, die diesen Anforderungen im Moment jedoch hinsichtlich der digitalen Ausstattung häufig nicht gerecht werden und somit nur teilweise in der Lage sind, Auszubildende auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten.



3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

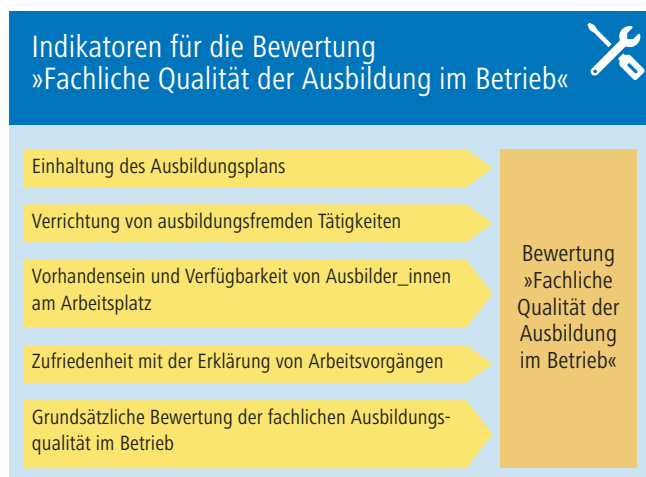
Die Auszubildenden wurden in der diesjährigen Befragung – wie in den Vorjahren – gebeten, Ihre Ausbildung nach den folgenden vier Aspekten zu bewerten (➔ methodische Hinweise in Kapitel 6):

- ➔ Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- ➔ Ausbildungszeiten und Überstunden
- ➔ Ausbildungsvergütung
- ➔ Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein:



Branchenunterschiede

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb wird in den untersuchten Ausbildungsberufen und Branchen höchst unterschiedlich bewertet, stimmt aber weitgehend mit der Gesamtbewertung über alle vier in der Auszubildendenbefragung behandelten Themenbereiche überein.

So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« in Niedersachsen und Bremen die angehenden Bankkaufleute mit Abstand am besten ab, gefolgt von den Fachinformatiker_innen und den Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Auf den hinteren Plätzen rangieren unter anderem mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, den Hotelfachleuten und den Maler_innen und Lackierer_innen Berufe, die auch in der Gesamtbewertung auf den letzten Plätzen gelandet sind.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Ausbildungsinhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll dem Ausbildungsvertrag beigelegt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§11 BBiG).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb in Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Verwaltungsfachangestellte_r
Verkäufer_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriekaufmann_frau
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r

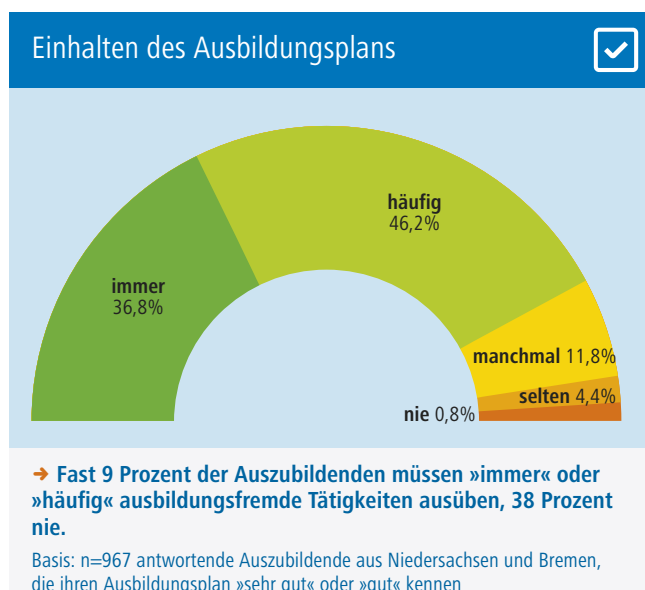
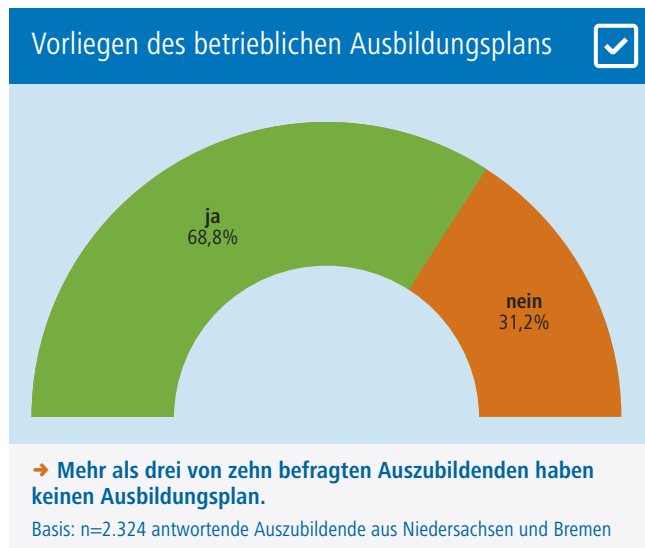
Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Mechatroniker_in
Maler_in und Lackierer_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Branchenunterschiede

Weniger als einem Drittel (31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist.

Es gibt in Niedersachsen und Bremen auch 2019 große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während fast alle befragten Bankkaufleute und angehenden Verwaltungsfachangestellten (97 bzw. 93 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 39 Prozent der Anlagenmechaniker_innen, 38 Prozent der Köch_innen und 35 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen diese Frage bejahen.



Einhalten des Ausbildungsplans

961 befragte Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 37 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

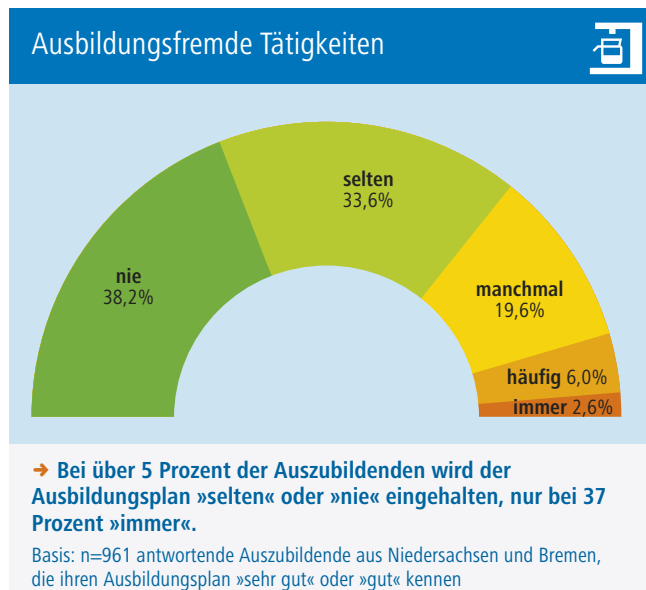
Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es einen rechtlichen Anspruch auf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

3.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur 38 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und ob-



ektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass gut sechs von zehn (62 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise zwischen 17 und 18 Prozent der befragten Mechatroniker_innen, Industriemechaniker_innen und Kaufleuten im Groß- und Außenhandel angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Bankkaufleuten überhaupt nicht vor.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Niedersachsen und Bremen ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So liegt der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, bei den Kleinstbetrieben mit unter fünf Beschäftigten bei 33 Prozent. In größeren Betrieben liegt er zwischen 15 Prozent bei Firmen mit 11 bis 20 Beschäftigten und rund 6 Prozent bei den Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen

(i. d. R. den Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und –Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage



Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende elektronische Gerätschaften zur Verfügung stellen.

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab gut ein Drittel (34 Prozent) der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, ihren Ausbildungsnach-

weis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während beispielsweise drei Viertel der befragten Köch_innen und knapp sechs von zehn Hotelfachleuten und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk ihren Ausbildungsnachweis nie während der Ausbildungszeit führen können, kommt dies bei keinem der befragten Verwaltungsfachangestellten vor. Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektieren werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Niedersachsen und Bremen gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (95 Prozent), doch sind sie bei knapp 10 Prozent »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (knapp 13 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 8 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben über 500 Mitarbeitern 6 Prozent.

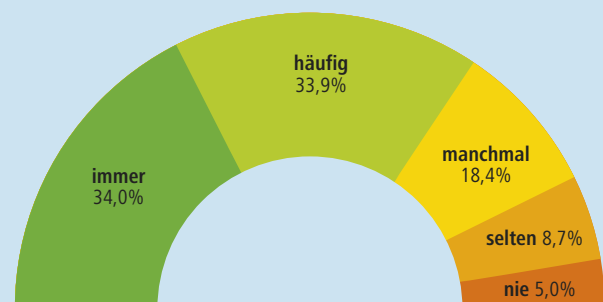
Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert. Hierbei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur knapp 11 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die Ausbilder_innen haben, gaben über zwei Drittel (68 Prozent) an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben knapp 14 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Diese Situation hat sich im Vergleich zum Vorjahr praktisch nicht geändert. Intensives Erklären und Zeit für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Betreuung durch Ausbilder_innen



→ Knapp 14 Prozent der Auszubildenden bekommen Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder_innen selten oder nie zufriedenstellend erklärt.

Basis: n=2.207 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen auf die Frage: »Mein/e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider:

Jede_r vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen.⁷ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

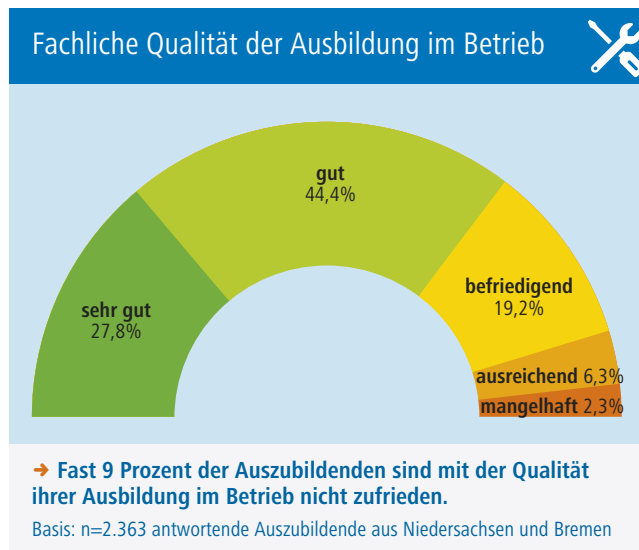
3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (72 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin fast 9 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Eine Verbesserung zum Vorjahr ist nicht zu erkennen.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine gewisse Rolle. So beurteilen 70 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäft-

⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 46 f.: Im Jahr 2017 wurden bundesweit 145.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,7 Prozent.



tigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag diese Quote mit knapp 85 Prozent deutlich höher.

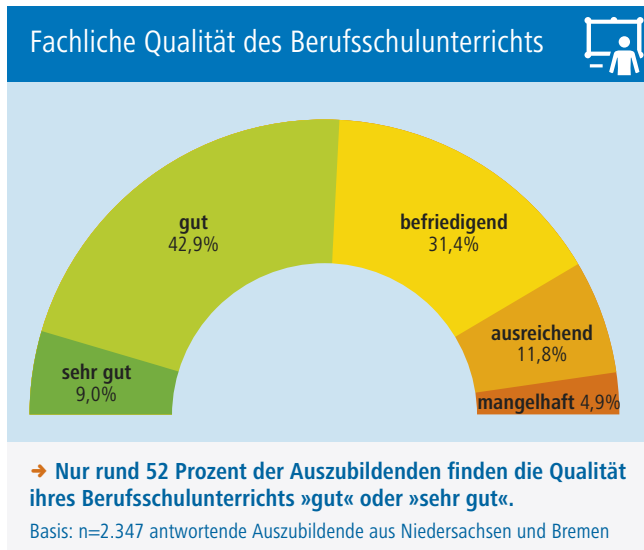
3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Gut die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (52 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«, und 31 Prozent



bezeichnen sie als »befriedigend«. Knapp 17 Prozent bewerten die Unterrichtsqualität jedoch nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Diese Beurteilung hat sich gegenüber dem Vorjahr noch etwas verschlechtert.

Auch beim Thema Digitalisierung besteht offenbar an vielen Berufsschulen in Niedersachsen und Bremen noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 2). Nur knapp ein Drittel (31 Prozent) der Auszubildenden bewertet die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als sehr gut oder gut, weswegen es auch wenig verwunderlich ist, dass lediglich 30 Prozent sich durch die Berufsschule (sehr) gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen. Dass dies weitgehend unabhängig vom Ausbildungsberuf jedoch von Seiten der Auszubildenden erwartet wird, zeigt sich daran, dass dort, wo eine adäquate Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gewährleistet ist, auch die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule überdurchschnittlich hoch ist.

Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt in Niedersachsen und Bremen die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Ausbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnte, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstat-

tung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und so zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und –gestaltung erhöht deren Motivation und kann auch bei knappen Kassen dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler_innen auszurichten.

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten, ist es wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Von der Politik wird die »Bildungsrepublik Deutschland« proklamiert – doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen werden nicht neu besetzt. Dies ist ein unhaltbarer Zustand, der auch noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

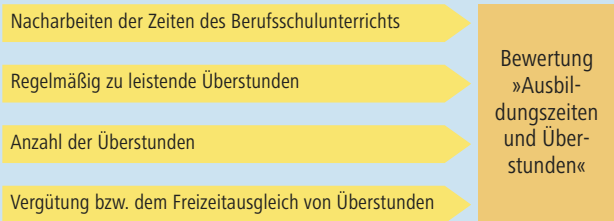


Auszubildende befinden sich laut BBiG im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Weil ein Ausbildungsvertrag besteht, handelt es sich eindeutig um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Der Ausbildungsrahmenplan definiert die notwendigen Inhalte in einem klaren zeitlichen Rahmen. Daher sind grundsätzlich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

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden fließen die folgenden Aspekte ein:

Indikatoren für die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden«



3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Branchenunterschiede

Knapp 37 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr noch um fast 6 Prozentpunkte verschlechtert hat.

Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben fast drei Viertel befragten Hotelfachleute (74 Prozent) und sieben von zehn der Köch_innen (70 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben beispielsweise nur 13 Prozent

Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden in Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verwaltungsfachangestellte_r
Industriemechaniker_in
Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Industriekaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

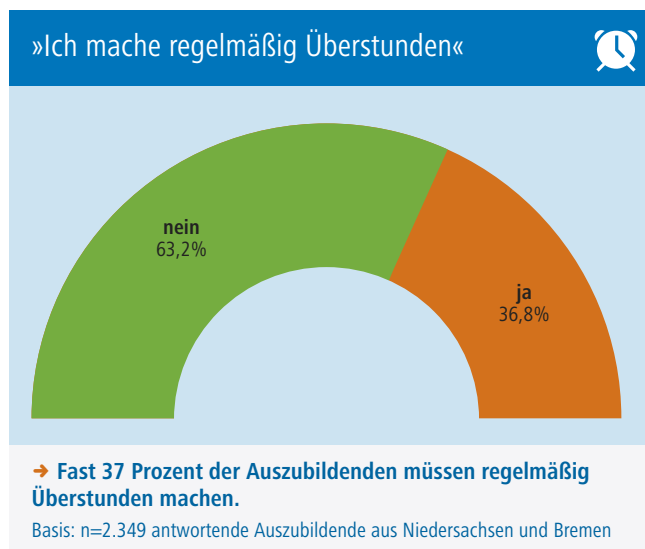
Zerspanungsmechaniker_in
Steuerfachangestellte_r
Elektroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Mechatroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Maler_in und Lackierer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Kaufmann_frau im Einzelhandel
Verkäufer_in
Koch_Köchin
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im
Lebensmittelhandwerk

der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

festzustellen, dass es in Niedersachsen und Bremen tatsächlich immer noch Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als zehn (!) Überstunden pro Woche leisten (1,8 Prozent).



Ausmaß der Überstunden

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

84 Prozent der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu fünf Überstunden pro Woche, 16 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies ist nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Es ist erschreckend

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* >

Von: Linda aus Oldenburg

Arbeitszeit nach Krankheitsfall

26.04.2019

Liebes Dr. Azubi Team, ich habe ein Problem, denn ich bin leider direkt nach meinem Urlaub krank geworden. Der Arzt hat mich jetzt von Donnerstag bis zum nächsten Mittwoch krankgeschrieben. Der Zeitpunkt war sehr ungünstig, da eine andere Vollzeitkraft auch krankgeschrieben ist. Die andere letzte Vollzeitkraft hätte ab Samstag Urlaub. Nur leider sucht man sich nicht aus wann man krank wird.

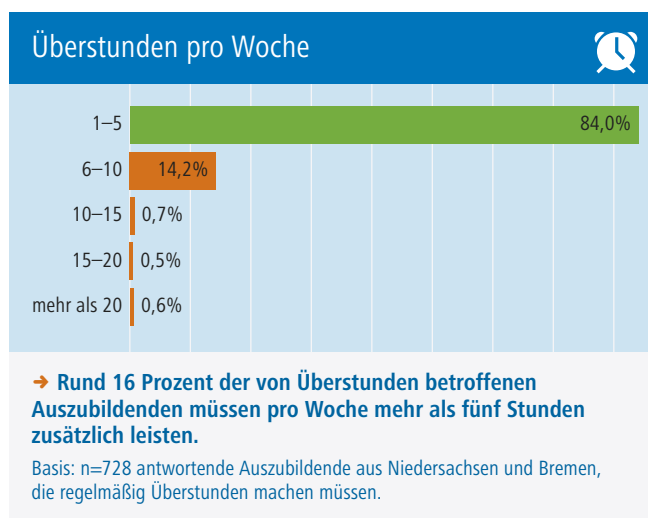
Meine Teamleitung hat aus Wut ihren Urlaub gestrichen und sich als Vertretung eingetragen. Daraufhin hat sie einen neuen abgeänderten Plan für die nächsten Wochen geschickt, indem sie mir zwei freie Tage weggenommen hat, sodass ich 12 Tage am Stück arbeiten muss (nur ein Sonntag ist dazwischen). In der einen Woche mache ich 49 Std., obwohl in meinem Vertrag 40 Std. festgehalten sind. Also 8 Tage arbeite ich auf jeden Fall am Stück, da wir in dieser Woche einen verkaufsoffenen Sonntag haben und auch dafür hat sie mir keinen Ausgleichstag aufgeschrieben. Meine Frage, man muss doch keine Krankheitstage nachholen? Man kann sich doch nicht einfach über die Gesetze hinweg setzen?

Vielen Dank für die Hilfe. MfG Linda

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

Durchschnittlich geleistete Überstunden

Unter den Befragten, die Überstunden leisten, ist der Durchschnittswert mit 3,9 Stunden gegenüber dem Vorjahr (3,7 Stunden) leicht angestiegen. Dabei liegen angehende Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk mit durchschnittlich 6,9 Stunden am oberen Ende der Skala, gefolgt von den Köch_innen und Verkäufer_innen (5,8 bzw. 5,7 Überstunden). Mit durchschnittlich 2,0 Stunden müssen Steuerfachangestellte die wenigsten Überstunden leisten.



Betriebsgröße

Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße. So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten 40 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur 25 Prozent.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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



Überstundenausgleich

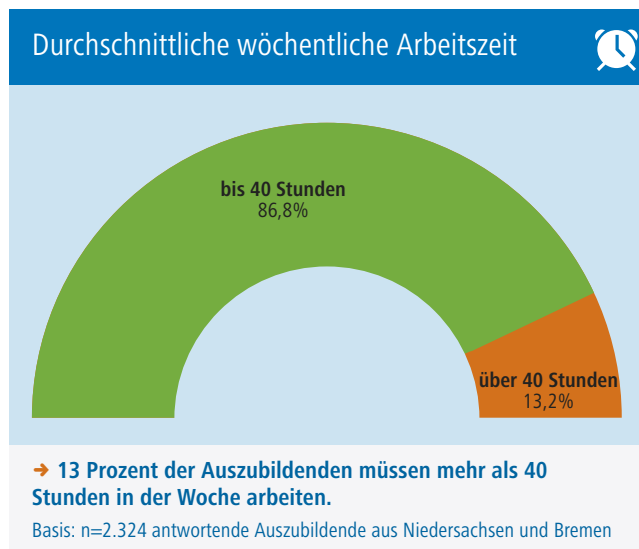
Knapp drei Viertel (74 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (62 Prozent). Knapp 11 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk aus Niedersachsen und Bremen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen über 90 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten und Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil (87 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden. Für einen Teil der Befragten haben die Überstunden jedoch Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit: Über 13 Prozent gaben an,



wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 1,8 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.«

Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Fast sechs von zehn der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (58 Prozent) arbeiten an mehr als fünf Tagen. Aber auch zahlreiche Köch_innen (14 Prozent) sowie Hotelfachleute und Einzelhandelskaufleute (jeweils 11 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Jedesmal 52–56 Stunden Woche. In meinem Vertrag steht: 8 Stunden oder 40 Stunden wöchentlich.

Darf ich 56 Stunden alleine nachts arbeiten in einer Woche?

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

Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies ist nicht mehr möglich. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie das Schwerpunktthema im Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Milena aus Braunschweig

56 Stunden / Woche normal?!

20.03.2019

Hallo,
ich arbeite im Sicherheitsdienst hauptsächlich nur nachts. In der Woche ist das von 22–6 Uhr und am Wochenende (Samstag, Sonntag) von 18–6 Uhr. Ich musste öfter schon 56 Stunden arbeiten. Heißt Montag frei und muss von Dienstagabend bis – Montagfrüh arbeiten. Habe dann nur Dienstag frei und dann geht es weiter.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung



Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) von der Arbeitszeit freistellen und nach § 19 Abs. 1 BBiG für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzahlen. Bei der Frage der Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit wird allerdings zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden.

Minderjährige Auszubildende dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) an einem Berufsschultag nicht mehr im Betrieb arbeiten, wenn sie mehr als fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht haben (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 JArbSchG). Diese Regelung gilt aber nur für einen einzigen Berufsschultag in der Woche. In Berufsschulblockwochen mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen dürfen Auszubildende unter 18 Jahren ebenfalls nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 JArbSchG).

Bei volljährigen Auszubildenden gibt es keine entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Hier werden die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – nur auf die Arbeitszeit angerechnet, wenn sie innerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit liegen.

Nach dieser Vorstellung nicht weniger Unternehmen müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung für die Betroffenen.

Immerhin 5,1 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 14,2 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Hotelfachleute und Verkäufer_innen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur 44 bzw. 62 Prozent der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Judith aus Oldenburg

28.03.2019

Nach der Schule noch arbeiten

Hallo

Meine Fragen:

Ich habe Montag und Donnerstag jeweils 8 Stunden Schule. Meine Chefin meint, dass nur der Montag mit 8 Stunden rechnet und Donnerstag mit 7 Stunden! Und dann soll ich immer noch bis 19 Uhr arbeiten kommen. Und wenn ich am Wochenende arbeiten muss, bekomme ich sonntags keine Zuschläge. Ist das alles rechtens?

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 BBiG lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung gibt es seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende. Notwendig ist eine einheitliche Regelung im BBiG für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb gehört abgeschafft. Ein Berufsschultag soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um eine Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung



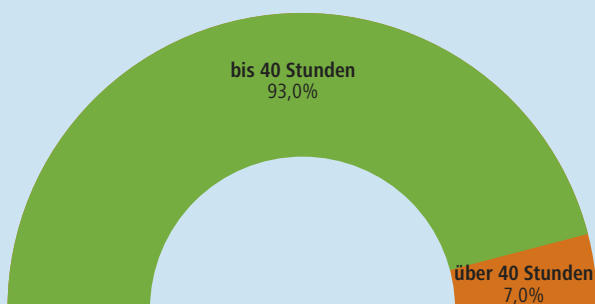
Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutzmantel nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG), da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene.

Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbschG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen immer noch 7 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten (Vorjahr: 8,5 Prozent). Hinzu kommt, dass 30 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden machen – eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (24 Prozent). Nur gut die Hälfte davon erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 7 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=314 antwortende minderjährige Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

Auch die 5-Tage-Woche scheint noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, denn zwei Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Niedersachsen und Bremen oft missachtet: So müssen nach eigenen Angaben 13 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das JArbschG zeigt: Es handelt sich keinesfalls um Einzelfälle! Sie sind in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Ausbeulung des JArbschG in einzelnen Branchen hat erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 19,9 Jahren⁸ – 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 JArbschG zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



⁸ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 181.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



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

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

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

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

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁹

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern.

Nach aktueller Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80 Prozent der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein. Allerdings muss dies von jedem Auszubildenden individuell eingeklagt werden. Einen allgemeingültigen Anspruch auf diese Regelung gibt es nicht. In staatlich finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben sind weitergehende Abweichungen zulässig. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsjugend in der aktuellen BBiG-Novelle die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im Berufsbildungsgesetz (BBiG) für alle Auszubildenden. Die MiAV soll sich an den Tarifverträgen orientieren. Sie soll bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass eine MiAV auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung Anwendung findet.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2018 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 908 Euro¹⁰. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,6 Prozent auf durchschnittlich 913 Euro im Monat.

Tarifliche Berufe und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Ausbildungsberufe gibt es erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden. So verdienen Mechatroniker_innen mit 1.091 Euro, Industriemechaniker_innen mit 1.086 Euro und Industriekaufleute mit 1.051 Euro in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich fast doppelt so viel wie Friseur_innen (606 Euro)¹¹.

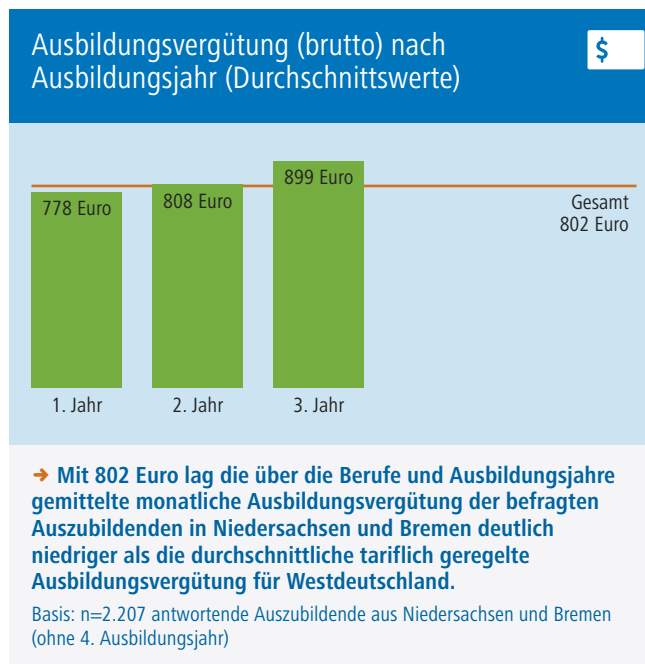
⁹ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm.

¹⁰ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S.5 ff.

¹¹ ebenda, S.10.

Vergütung der befragten Auszubildenden

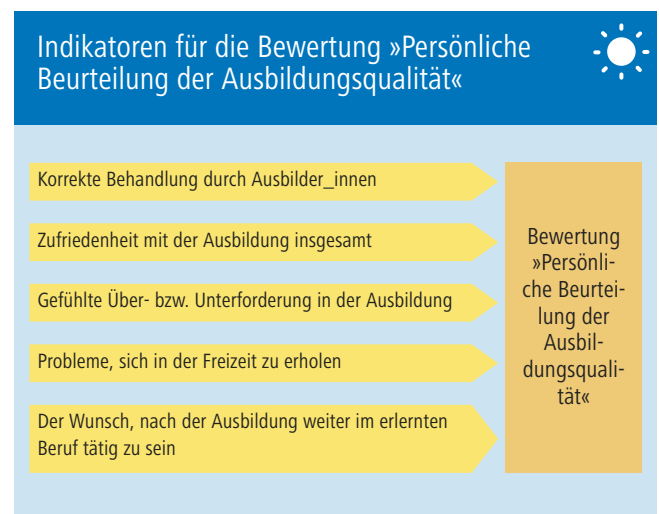
Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt für Niedersachsen und Bremen (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe) nur 802 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt von 913 Euro.



3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen im Vordergrund. In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« flossen die folgenden Aspekte ein:



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 73 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (23 Prozent) oder »zufrieden« (50 Prozent). Ein gutes Fünftel (21 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 2 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen



Berufe mit den besten Bewertungen

Fachinformatiker_in
Bankkaufmann_frau
Verwaltungsfachangestellte_r
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
Industriekaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Elektroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Steuerfachangestellte_r
Maler_in und Lackierer_in
Mechatroniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

KFZ-Mechatroniker_in
Koch_Köchin
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Verkäufer_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im
Lebensmittelhandwerk

Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren fast 84 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 24 Prozent (sehr) zufrieden.

<
^
v
AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

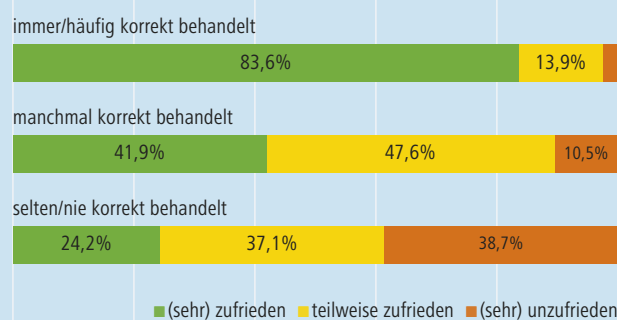
Angelika aus Oldenburg
21.03.2019

Fristgerechte Kündigung wird nicht akzeptiert

Auszubildender A entschließt sich im zweiten Ausbildungsjahr seine Ausbildung bei Ausbilder B fristgerecht zu kündigen (mit vierwöchiger Kündigungsfrist) und hat eine Krankschreibung für zwei Wochen vom Arzt dabei. Auszubildender A geht zum Betrieb und gibt Ausbilder B die Kündigung, die Ausbilder B unterschreibt. Auszubildender A legt die Krankschreibung vor und Ausbilder B entscheidet sich doch anders, da er nicht zahlen will, ohne dass Auszubildender A arbeitet und versucht Auszubildendem A einen vorgefertigten Aufhebungsvertrag aufzuzwingen. Ausbilder B behält die Kündigung mit Unterschrift und gibt Auszubildendem A zwei Tage Bedenkzeit, mit dem Nachwort doch den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, sonst würde Ausbilder B einen Anwalt einschalten. Außerdem droht Ausbilder B, einen Privatdetektiv einzuschalten, und Auszubildendem A das Leben zur Hölle zu machen. Wie soll sich Auszubildender A verhalten?

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

Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zur korrekten Behandlung durch Ausbilder



➔ **Auszubildende, die selten oder nie korrekt von ihren Ausbilder_innen behandelt werden, sind erheblich unzufriedener mit ihrer gesamten Ausbildung.**

Basis: n=2.186 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage daher unabdingbar. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierung.

rungsverpflichtung der Ausbilder_innen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 77 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 65 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 53 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 86 Prozent weder unter- noch überfordert.

Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Fachinformatiker_innen und Anlagenmechaniker_innen (87 bzw. 86 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Verkäufer_innen und den Köch_innen mit 71 bzw. 60 Prozent.

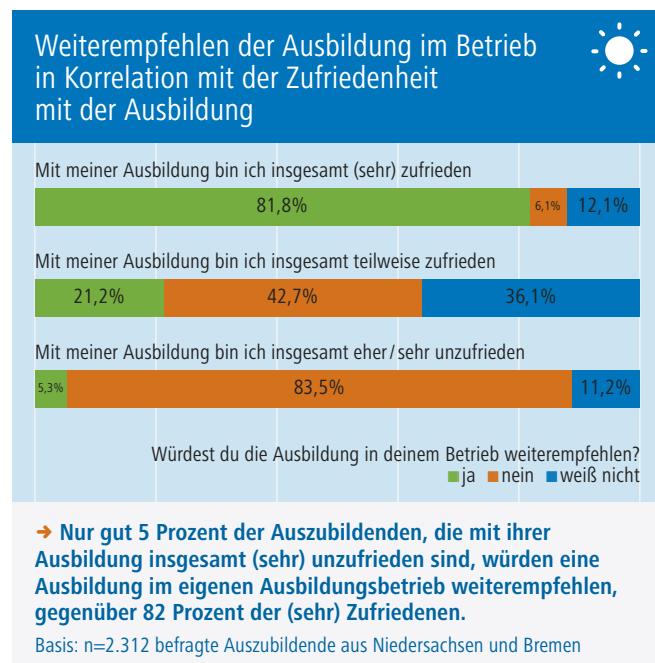
Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, klagen 25 Prozent über eine Überforderung und 29 Prozent über eine Unterforderung, nur 46 Prozent fühlen sich weder unter- noch überfordert.

Weiterempfehlung des eigenen Ausbildungsbetriebs

Wenig verwunderlich ist es vor diesem Hintergrund, dass Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während insgesamt 64 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, liegt dieser Anteil bei den (sehr)

Unzufriedenen nur bei gut 5 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen 82 Prozent ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen würden.

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse. So würden 77 Prozent der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht, und sogar 85 Prozent derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 94 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten demografischen Wandels zu einem immer wichtiger werdenden Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.



3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

45 Prozent der befragten Auszubildenden aus Betrieben mit 5 oder mehr Mitarbeiter_innen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt. Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen:

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

78 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Der Anteil Zufriedener bei denjenigen, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen, liegt mit 65 Prozent deutlich niedriger. Umgekehrt sind rund 5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit rund 9 Prozent fast doppelt so hoch. Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass mit 81 Prozent ein höherer Anteil der Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zu-

rückgreifen können, mit der Ausbildung (sehr) zufrieden ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können (73 Prozent).

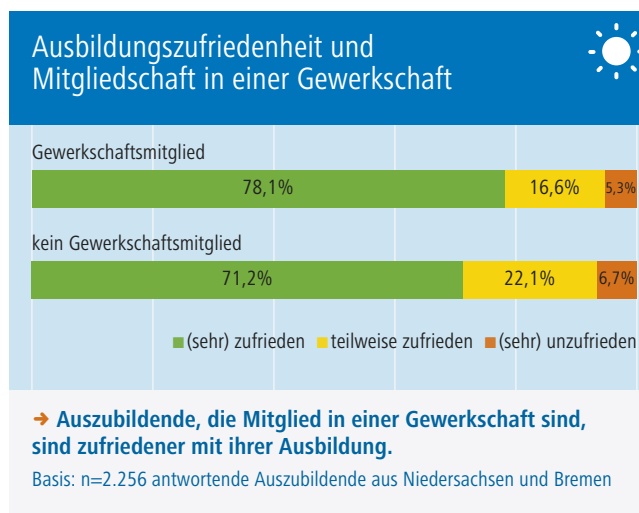
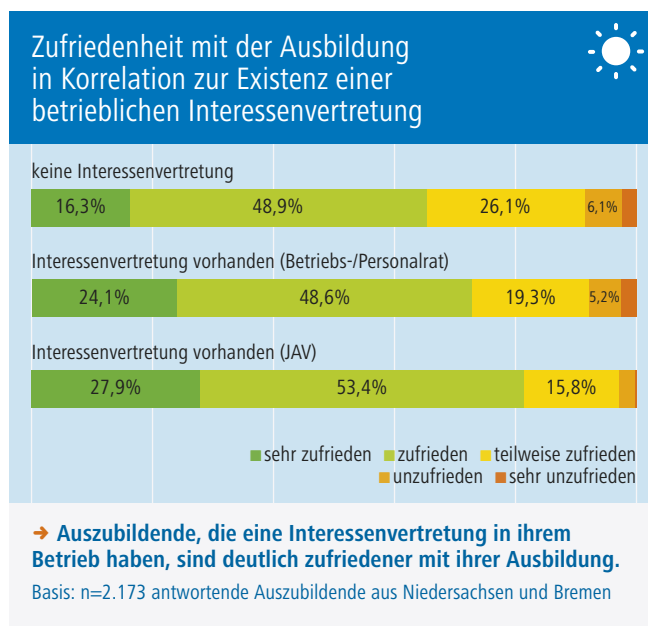
Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur gut die Hälfte (54 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV mehr als drei Viertel (77 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 89 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 bei 68 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur 36 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 19 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 13 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: 78 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 71 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

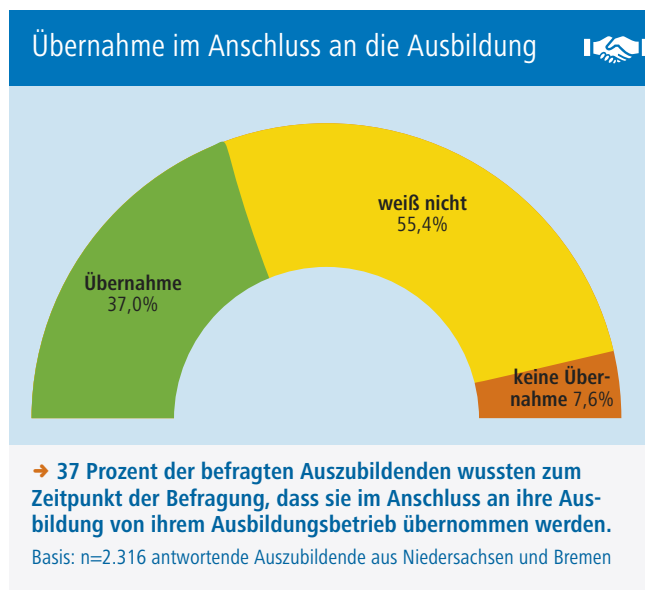


Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (44 Prozent der befragten Auszubildenden), sind rund 79 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 66 Prozent.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

64 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 18 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 46 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben.



Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst 37 Prozent sicher, in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden.

Große Unsicherheit

55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Für knapp 8 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 (24 Prozent), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (18 Prozent) und Maler- und Lackierer_innen (16 Prozent) zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 20 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 2,9 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. Knapp 36 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass vier von zehn (39 Prozent) von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 49 Prozent. 12 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Niedersachsen und Bremen ungeachtet des Ausbildungsjahres 71 Prozent der befragten Verwaltungsfachangestellten und 64 Prozent der Industriemechaniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur ein Viertel der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und knapp ein Fünftel der Köch_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 79 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 21 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« oder »unzufrieden« zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die schon wissen, nicht übernommen zu werden: Von ihnen äußerten sich nur die Hälfte (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Über-

nahme nach der Ausbildung widerspiegelt, hat offenbar einen positiven Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur gut zwei Drittel (69 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den Übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 26 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 53 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 33 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (72 Prozent) als in Großbetrieben (63 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Grundsätzlich notwendig sind sichere Perspektiven nach der Ausbildung. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, müssen verpflichtet werden, die betroffenen Personen drei Monate vor dem Ausbildungsende darüber zu informieren. Diese Ankündigungsfrist muss im Berufsbildungsgesetz verankert werden.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

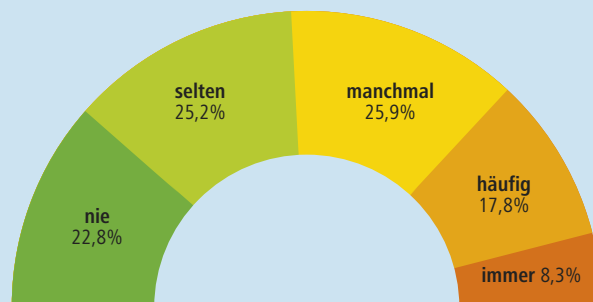
Das Schwerpunktthema im Ausbildungsreport 2016 hat gezeigt, dass psychische Belastungen in der Ausbildung für Auszubildende keine Ausnahme sind. Starke psychische und auch körperliche Belastungen können aus unterschiedlichen Gründen entstehen, insbesondere die Lage der Arbeitszeiten bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit oder Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind – spielen eine wichtige Rolle. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Über ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen haben nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp 23 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen



→ Über 26 Prozent der befragten Auszubildenden haben »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 2.356 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Theresa aus Bremen
26.04.2019

Wenn die Ausbildung zur Qual wird

Guten Tag, in letzter Zeit kriege ich häufiger zu spüren, dass Azubis billige Aushilfskräfte sind. In Stichworten zusammengefasst:

Das ganze Gerede vor Beginn der Ausbildung war nur dafür da, um alles schmackhaft zu machen. Meiner Meinung nach wird mir von Tag zu Tag mehr gezeigt, wie mein Chef wirklich ist und denkt. Regelmäßiges Arbeiten nur am Wochenende seit Anfang der Ausbildung. Das Einhalten vorgeschriebener Pausen dem Chef seiner Meinung nach nicht möglich, da zu wenig Personal da ist, um mich zwischendurch 30min in die Pause zu schicken. 12 bis 13 Stundenschichten mit 5 min Raucherpause in den Wintermonaten.

Krankmeldung nicht akzeptiert und gezwungen nach einer Operation zu arbeiten, da der Chef sich sicher war »wenn er der Meinung ist, dass die Azubine in der Lage ist zu arbeiten muss Sie auch während einer Krankschreibung auf der Arbeit erscheinen«. Sätze wie » Während der Wintersaison musst du dir verkneifen zum Arzt zu gehen, auch wenn es Schmerzen sind, beiß die Zähne zusammen und geh dann zum Arzt, wenn nicht viel los ist.« Zudem werde Ich mittlerweile eine Stunde früher als alle anderen eingeteilt, damit ich saugen und/-oder Staubwischen kann, bevor wir öffnen, was ich persönlich als totalen Schwachsinn empfinde, da Staubwischen auch in der Zeit, in der geöffnet ist aber keine Gäste da sind, gemacht werden kann.

Im Moment besteht die Zeit aus » Zur Arbeit gehen mit niemandem sollte es nicht wirklich Not tun zu reden (Gäste natürlich ausgeschlossen, die bekommen davon nichts mit) meine Arbeit machen und froh sein wenn ich aus dem Laden rausgehe. Jedoch war das nicht der Sinn und Zweck der Sache. Was kann ich machen? Ich bin über jeden Rat und Tipp dankbar.

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

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur zwischen 9 und 14 Prozent der Bankkaufleute, Fachinformatiker_innen und Verwaltungsfachangestellten »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, gaben dies 63 Prozent der Hotelfachleute und 43 Prozent der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

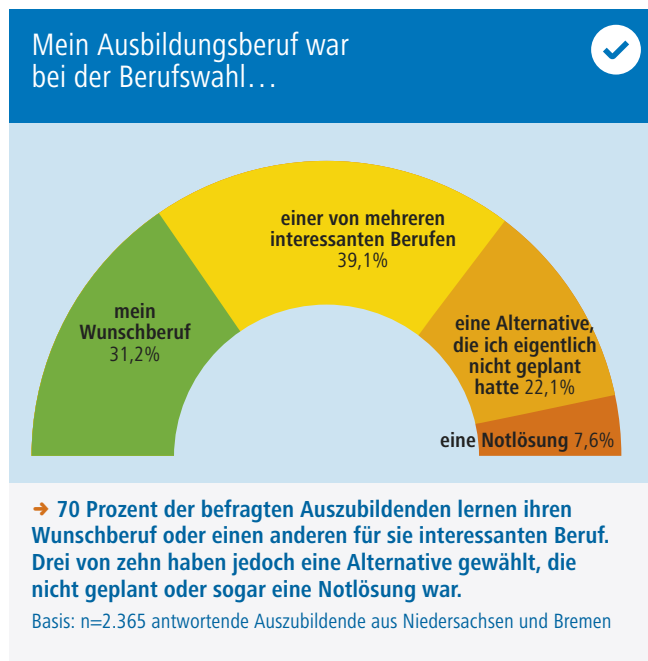
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n.

Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der für den Ausbildungsreport 2019 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (knapp 8 Prozent).

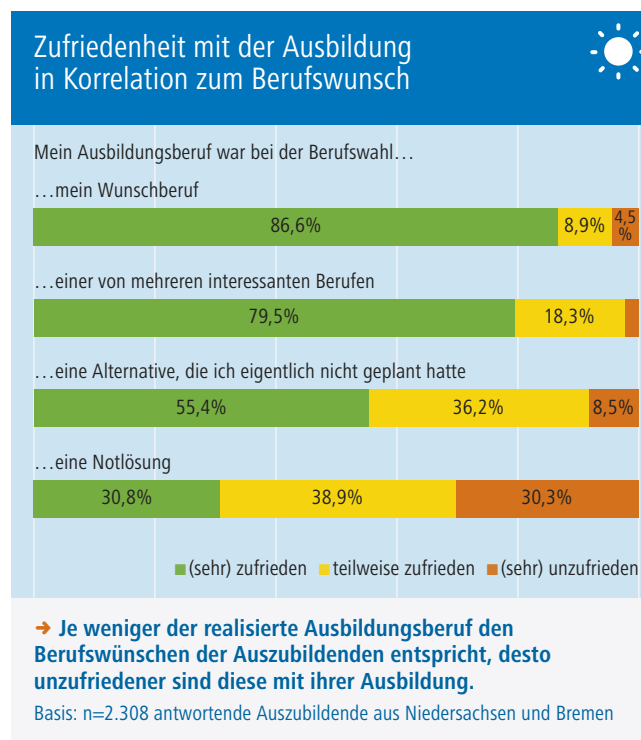


Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist: Die Kompromissbereitschaft darf nicht soweit

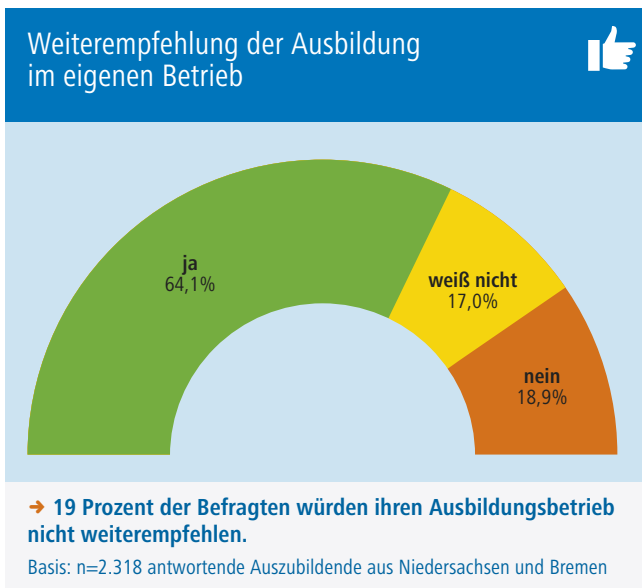
führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« und dabei die eigenen Interessen völlig außer Acht zu lassen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 87 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind 31 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, 30 Prozent hingegen (sehr) unzufrieden.



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.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur gut die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativ-



beruf, der nicht geplant war, und nur knapp ein Viertel (24 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

19 Prozent aller Befragten würden die Ausbildung im eigenen Betrieb nicht weiterempfehlen. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines angeblichen Bewerber_innenmangels ist eine solche Entwicklung wenig nachvollziehbar.

Perspektive nach der Ausbildung

82 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich knapp 6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 46 Prozent bzw. 30 Prozent erheblich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹², zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

¹² So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2017 mit 145.998 auf hohem Niveau stagniert. Die Vertragslösungsquote lag mit 25,7 Prozent auf Vorjahresniveau, d. h. auch im Jahr 2017 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹³

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

Ausbildungsabbrüche in Niedersachsen und Bremen

15 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr (14 Prozent) ist dieser Anteil etwas angestiegen.

Für rund 85 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur rund 15 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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

¹³ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 45

Die Gewerkschaftsjugend fordert:



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

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungsseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrighwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der assistierten Ausbildung (AsA) wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung bekannter zu machen und sukzessiv anzupassen.
- Eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2017



Männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Koch_Köchin
Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in

Sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Fachverkäufer_in im
Lebensmittelhandwerk
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und
Außenhandel
Maler_in und Lackierer_in
Verkäufer_in
Verwaltungsfachangestellte_r

Weiblich dominiert

Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Steuerfachangestellte_r

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung zeigen, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden die untersuchten 21 Ausbildungsberufe in drei geschlechtsspezifische Berufsgruppen eingeteilt: männlich dominierte Berufe, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Niedersachsen und Bremen über 70 Prozent liegt, weiblich dominierte Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent der Auszubildenden weiblich sind, sowie die sonstigen Berufe, in denen keines der beiden Geschlechter mehr als 70 Prozent der Auszubildenden stellt.

Unter den Befragten aus Niedersachsen und Bremen sind die handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt, während die Hotelfachleute, die Kaufleute für Büromanagement sowie die Steuerfachangestellten weiblich geprägt sind.

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. In diesen weder eindeutig männlich noch eindeutig weiblich geprägten Berufen gibt es nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

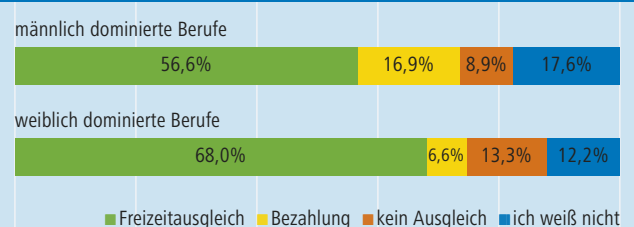
Betrachtet man jedoch die überwiegend weiblich bzw. männlich dominierten Berufe, zeigen sich deutliche Unterschiede:

Überstundenausgleich

Von den Befragten aus den weiblich dominierten Berufen mussten fast 44 Prozent regelmäßig Überstunden machen, ein erkennbar höherer Anteil als bei den Befragten aus männlich dominierten Berufen (38 Prozent).

Insgesamt erhalten rund drei Viertel in beiden Berufsgruppen einen Ausgleich. Unterschiede sind jedoch bei der Art des Ausgleichs erkennbar: Während 68 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Frauen favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können, trifft dies bei den überwiegend männlich ge-

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



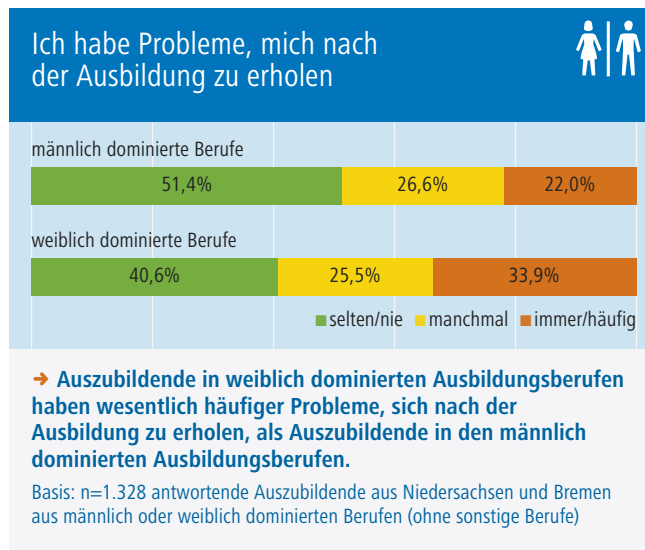
→ **Auszubildende in weiblich dominierten Berufen erhalten seltener einen finanziellen Ausgleich für geleistete Überstunden.**

Basis: n=1.225 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen aus männlich oder weiblich dominierten Berufen (ohne sonstige Berufe)

prägten Berufen nur für knapp 57 Prozent der Auszubildenden zu. Wenn der Ausgleich in Form einer Bezahlung erfolgt, liegen jedoch die männlich dominierten Berufe mit 17 Prozent gegenüber knapp 7 Prozent deutlich vorne. 9 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten; bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen lag dieser Anteil mit 13 Prozent der Befragten deutlich höher.

Erholung nach der Ausbildung

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die »immer« oder »häufig« Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen, ist in den weiblich geprägten Berufen mit 34 Prozent mehr als anderthalb mal so hoch wie in den männlich geprägten Berufen (22 Prozent).

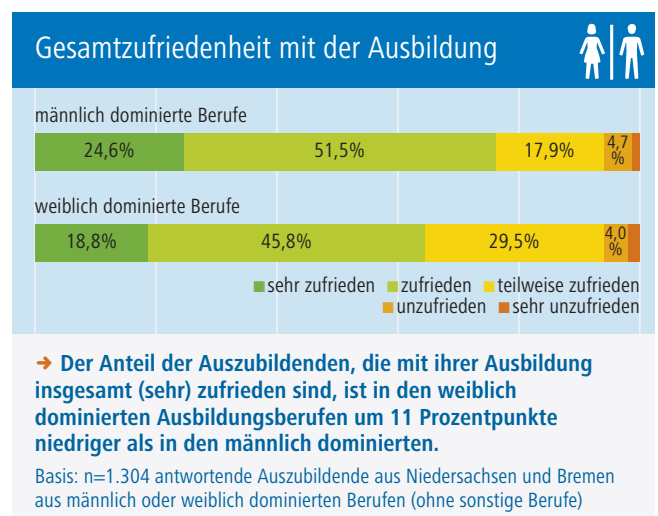


Ausbildungsvergütung

Das Niveau der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt in Niedersachsen und Bremen in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 881 Euro über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 862 Euro beträgt. Auch wenn diese Aussage nur auf einem relativ kleinen Teil der Stichprobe beruht, bestätigt sie die geschlechtsspezifischen Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 deutschlandweit festgestellt wurden.¹⁴

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Bewertung der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 76 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (65 Prozent).



Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (29 Prozent gegenüber 40 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (26 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

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

¹⁴ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 266.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2018 weiter zurückgegangen ist und nun um fast 21 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt. Diese Entwicklung spiegelt sich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge bundesweit um 3 Prozent auf 335.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen nur noch 195.900 Verträge abgeschlossen, 1.800 oder 1 Prozent weniger als 2017.¹⁵

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig.

Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig.

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen um Betrieb schaffen.

¹⁵ Vgl. BIBB 2018, S. 25f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 – Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze.

5 Fazit und Forderungen

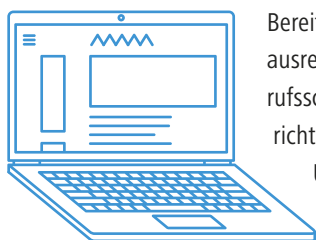
Der diesjährige Ausbildungsreport zeigt auf, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Darüber hinaus gibt es Probleme bei der Ausbildungsqualität. Der Report macht deutlich, dass sowohl an den Berufsschulen als auch in den Betrieben bei der Ausbildung junger Menschen für die digitale Arbeitswelt Nachholbedarf vorhanden ist. Das betrifft Ausstattung, Ausbildungsinhalte sowie die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals gleichermaßen.

Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung aufrechtzuerhalten, ist dringend auch eine Novellierung des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), notwendig.

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

Als DGB-Jugend zeigen wir auf, wo es in der dualen Berufsausbildung Handlungsbedarf gibt und was für eine Ausbildung 4.0 notwendig ist:

- **Ausbildung 4.0 und Digitalisierung:** Die Bedeutung einer vollwertigen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Arbeitsleben nimmt in Zeiten der Digitalisierung und Transformation einen zentralen Stellenwert ein. Schmalspurausbildung und Modularisierung passen nicht in eine moderne Arbeitswelt. Die Berufsausbildung muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Dies gilt für Ausbildungsbetriebe und berufliche Schulen gleichermaßen. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0. Auch das Erlernen von Medienkompetenz muss zum Standard eines jeden Ausbildungsberufes gehören. Erforderlich sind darüber hinaus dringend notwendige Investitionen in die Ausstattung der Berufsschulen. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur und die Bereitstellung digitaler Lernmedien sowie ausreichend personelle Ressourcen. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.



- **Schutz- und Ausbildungsstandards auch für dual Studierende:** Das duale Studium hat sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Es verbindet Praxiserfahrung mit akademischer Qualifikation. Das duale Studium wird vor allem über Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb geregelt, die Schutzbestimmungen des BBiG greifen hier nicht. Auch bei betrieblich-schulischen Ausbildungen, wie zum Beispiel in Pflege- und Gesundheitsberufen, fehlt für die betriebliche Praxisphase eine gesetzliche Regelung zur Ausbildungsqualität. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf die Praxisphasen des dualen Studiums und der betrieblich-schulischen Ausbildungen.

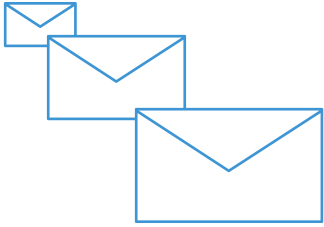


- **Abschaffung der Rückkehrpflicht nach der Berufsschule:** Der Ausbildungsreport zeigt, dass es immer noch zu viele Auszubildende gibt, die nach einem langen Berufsschultag zurück in den Betrieb müssen. Damit muss Schluss sein! Die Freistellungsregelung für die Berufsschule lässt im BBiG einen großen Interpretationsspielraum, gerade bei volljährigen Auszubildenden, zu. Deshalb braucht es eine einheitliche Regelung für die Anrechnung der Berufsschule auf die Ausbildungszeit, die nicht nach dem Alter der Auszubildenden unterscheidet. Es muss sichergestellt werden, dass ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang, als kompletter Arbeitstag gilt. Wege- und Pausenzeiten müssen angerechnet werden.

- **Freistellung und Qualifizierung für ehrenamtliche Prüfer_innen:** Ehrenamtliche Prüfer_innen arbeiten an einer entscheidenden Schnittstelle der Qualitätssicherung in der Berufsbildung. Sie stellen die erworbene berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden fest. Die Anforderungen an die Prüfungsarbeit sind in den letzten Jahren aufgrund moderner und komplexer Prüfungsformen erheblich gestiegen. Das verlangt nach einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung. Jedoch werden die ehrenamtlichen Prüfer_innen aufgrund zunehmender Arbeitsverdichtung in vielen Betrieben oft weder für ihre Tätigkeit noch für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt. Die DGB-Jugend fordert eine Regelung zur bezahlten Freistellung sowie zur Qualifizierung und Weiterbildung für Prüfer_innen im BBiG.

- **Einführung einer Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Junge Menschen müssen ihren Berufswunsch realisieren können – unabhängig von Zuschüssen ihrer Eltern oder von zusätzlichen Nebentätigkeiten. Um dies zu gewähr-

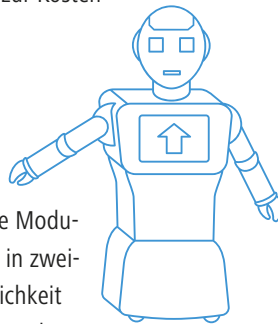




leisten, fordert die Gewerkschaftsjugend die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im BBiG. Die Mindestvergütung soll sich an den geltenden Tarifverträgen orientieren und 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen. So wird eine automatische jährliche Anpassung der MiAV gewährleistet. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die MiAV auch bei einer staatlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung nicht unterschritten wird.

- **Kostenfreiheit in der Ausbildung:** Die Möglichkeit der Absolvierung einer Berufsausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Dies ist ein unverzichtbares Recht zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe junger Menschen. Auch ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten im Rahmen von E-Learning muss ausgeschlossen werden. Neben den betrieblichen und schulischen Ausbildungsmitteln müssen auch die Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht erstattet werden. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Klarstellung zur Kostenfreiheit im BBiG.

- **Verbindlicher Übergang von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Auszubildende in zweijährigen Berufsausbildungen sollten die Möglichkeit haben, ihre Qualifikation auf einen dreijährigen Abschluss zu erhöhen. Jedoch fehlt hierfür eine verbindliche gesetzliche Regelung. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines Rechtsanspruchs im BBiG auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe.



- **Freistellung zur Prüfungsvorbereitung:** Für eine zukunftsfähige Ausbildung hat der theoretische Teil der Prüfung einen wichtigen Stellenwert. Ziel muss es sein, über alle Ausbildungsberufe hinweg eine möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf



die Prüfungen zu gewährleisten. Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, bedeutet der Einsatz bis zum letzten Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung. Notwendig ist daher eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen im BBiG zu verankern.

- **Ankündigungsfrist für Betriebe bei Nichtübernahme:** Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Viele Auszubildende leben jedoch gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit mit der Unsicherheit, ob sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden, wie auch der aktuelle Ausbildungsreport erneut zeigt. Deshalb muss im BBiG für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.
- **Belastbares System der Qualitätssicherung einrichten:** Das Berufsbildungsgesetz beinhaltet bereits viele Anknüpfungspunkte zur Sicherung der Ausbildungsqualität. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Die Gewerkschaftsjugend möchte daraus ein belastbares System zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung entwickeln. Das bedeutet im Einzelnen:
 - Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Denn die Verordnung ist Grundlage dafür, wer ausbilden darf und wer nicht.
 - Verbindliche Regelung zur Eignung der Ausbildungsbetriebe. Damit würde die Überwachung und die Beratung der Ausbildungsbetriebe handhabbarer.
 - Aufgaben der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern konkretisieren.
 - Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse (BBAs). Die BBAs sollten sich dauerhaft und nachdrücklich mit Fragen der Qualität der beruflichen Bildung befassen können.

DEIN
UPGRADE
FÜR DIE
AUSBILDUNG

6 Auswertungsverfahren und Methodik



Die Befragung der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2018 bis Juni 2019 meist klassenweise durchgeführt. Einige Berufsschulklassen wurden auch schriftlich befragt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 2.387 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in 21 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2017 in die Auswertung aufgenommen¹⁶. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auswertungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

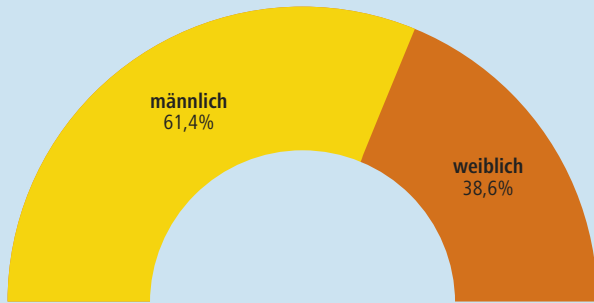
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

Die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen wurden anhand von Fragen zu den folgenden vier zentralen Aspekten gemessen: »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.

¹⁶ Vier der Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Friseur_in (0), Medizinische_r Fachangestellte_r (12), Tischler_in (8) und Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r (8).

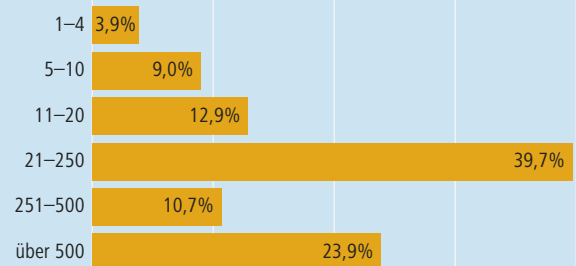
7 Anhang

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Geschlecht



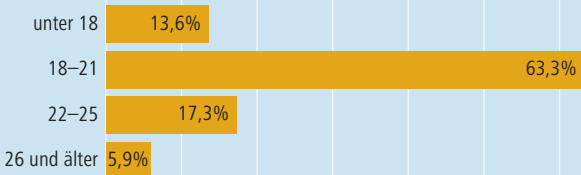
Basis: n=2.365 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Betriebsgröße



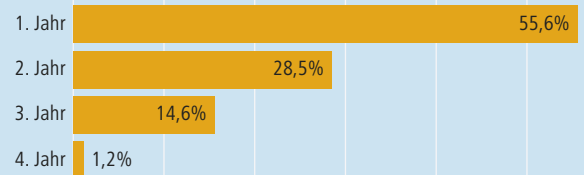
Basis: n=2.288 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen, MA = Mitarbeiter_innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Alter



Basis: n=2.368 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=2.378 antwortende Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2018/2019: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?
 sehr wichtig wichtig weniger wichtig gar nicht wichtig
35. Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?
 ja eher ja eher nein nein.
36. Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?
 ja eher ja eher nein nein
37. Werden in deiner Ausbildung Apps (z. B. Lernapps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) genutzt?
 ja nein weiß nicht.
38. Falls Frage 37 JA: Wurdest du in diesem Zusammenhang von deinem Betrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht?
 ja nein weiß nicht.
39. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb technische Geräte (z.B. Smartphones, Tablets, Laptops) zur Verfügung gestellt?
 ja nein weiß nicht.
40. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
41. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
50. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

SOLIDARITÄT GEHT IMMER!

