

studie



Ausbildungsreport 2015



www.jugend.dgb.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Florian Haggenmiller

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: www.jugend.dgb.de

www.dr-azubi.de 

 www.facebook.com/jugend.im.dgb

**Redaktion:**

André Schönewolf

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Oliver Dick und Esther Herzog

**Druck:**

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

webphotographeer / istockphoto.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2015

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

Inhalt

	Vorwort	4
1	Die wichtigsten Ergebnisse 2015	6
2	10 Jahre Ausbildungsreport der DGB-Jugend – Ein Rückblick	12
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	16
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	17
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	18
3.1.3	Ausbildungsnachweis	20
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	20
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	22
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	23
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	25
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	26
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	28
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	28
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	29
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	30
3.3	Ausbildungsvergütung	32
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	35
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	36
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	38
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	40
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	42
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	43
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	44
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	48
5	Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung	52
5.1	Auszubildende mit Migrationshintergrund	52
5.2	Bewertung der Ausbildung	57
6	Doktor Azubi: 11 Fälle	63
7	Fazit und Forderungen	69
8	Auswertungsverfahren und Methodik	71
9	Anhänge	72

Vorwort

Der Abschluss einer dualen Berufsausbildung gilt in der Bundesrepublik Deutschland als wirksamer Schutz gegen Arbeitslosigkeit und somit als wichtige Voraussetzung für Teilhabe, Wohlstand und ein gutes Leben. Seit einigen Jahren wird der dualen betrieblichen Ausbildung auch europaweit viel Beachtung geschenkt. Bei allem Lob für das »Erfolgsmodell duale Ausbildung« darf aber nicht vergessen werden, dass seit Jahren in manchen Bereichen erhebliche Mängel in der Umsetzung bestehen. Seit einem Jahrzehnt macht die DGB-Jugend mit dem Ausbildungsreport auf diese bestehenden Mängel aufmerksam und leistet ihrerseits damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung. In 2015 liefert der Ausbildungsreport mit 18.627 von der DGB-Jugend schriftlich befragten Auszubildenden in den 25 am häufigsten frequentierten Ausbildungsberufen (laut Bundesinstitut für Berufsbildung) eine fundierte Datengrundlage.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist seit vielen Jahren angespannt. Trotz sinkender Zahlen von Schulabgänger_innen und einer wachsenden Anzahl von jungen Menschen, die ein Studium einer beruflichen Erstausbildung vorziehen, gelingt es nicht, die Lücke zwischen Bewerber_innen und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen zu schließen: So sind in 2014 erneut ca. 256.000 junge Menschen im Übergangssystem gelandet, über 288.000 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber_innen für einen Ausbildungsplatz gingen leer aus. Nur noch etwas mehr als ein Fünftel der Betriebe bilden überhaupt aus – im vergangenen Jahr wurde damit ein neuer Tiefstand erreicht.

Politik, Sozialpartner, Wirtschaftsverbände und weitere arbeitsmarktpolitische Akteure haben die vielfältigen Problemlagen auf dem Ausbildungsmarkt erkannt und gehen nun seit Dezember 2014 einen gemeinsamen Weg in der »Allianz für Aus- und Weiterbildung«. Auf Initiative der Gewerkschaften wurden konkrete Maßnahmen vereinbart, die zu mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen, aber auch zu einer besseren Vermittlung der Ausbildungsstellen führen sollen. Hinzu kommen Maßnahmen, die sowohl Jugendliche als auch Betriebe in der Vorbereitung und der Durchführung der Ausbildung unterstützen. Die Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH's) ist dabei ein ebenso wichtiger Schritt wie die Implementierung der Assistenten Ausbildung. Beide Gesetze wurden bereits im Mai dieses Jahres verabschiedet. Die Entwicklung eines für Auszubildende leicht zugänglichen und niedrigschwelligen Beschwerdemanagements bei auftauchenden Problemen ist ein weiteres wesentliches Element, welches die Gewerkschaften gemeinsam mit den Allianz-Partnern in den kommenden Monaten angehen werden.

Am Ende wird sich die Allianz für Aus- und Weiterbildung aber nicht am geschriebenen Papier, sondern am konkreten Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen messen lassen müssen – und da bleibt einiges zu tun: zwar zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in diesem Jahr erneut, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden ist, in vielen Bereichen aber erheblicher Verbesserungsbedarf besteht. Es ist kein Zufall, dass sich unter den rund 37.000 bei der Bundesagentur für Arbeit im vergangenen Jahr gemeldeten Berufsausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten, jene Berufe am häufigsten finden, die im Ranking des Ausbildungsreports am Schlechtesten abschneiden: Köch_innen, Hotelfachleute, Zahnmedizinische Fachangestellte und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk. Die seit Jahren miserablen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in diesen Branchen haben sich auch unter den Ausbildungssuchenden rumgesprochen. Hier bedarf es deutlich mehr Anstrengungen seitens der Betriebe für gute Ausbildungsbedingungen. Dass, wie der Ausbildungsreport belegt, in vielen Bereichen nicht mal die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden, ist ein alarmierendes Signal und stellt die Ausbildungsreife der Betriebe in Frage.

Nicht zuletzt ist in der Frage der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert. Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbarte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes muss zum Anlass für eine grundlegende Modernisierung der Berufsbildung genommen werden. Regelungslücken müssen geschlossen und für bestehende Probleme, die unter anderem auch der Ausbildungsreport aufzeigt, endlich ein gesetzlich verbindlicher Rahmen geschaffen werden. Die Gewerkschaftsjugend hat dafür einen Forderungskatalog beschlossen und wird sich in das Gesetzgebungsverfahren lautstark und kreativ einbringen.

Der Themenschwerpunkt liegt in diesem Jahr auf der besonderen Situation von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Zwar ist die Benachteiligung dieser Gruppe im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem hinlänglich bekannt, den Fokus des Ausbildungsreports auf die Situation junger Migrant_innen in der dualen Berufsausbildung zu legen und dabei nach den Erfahrungen dieser Gruppe selbst zu fragen, bietet jedoch eine schon lange notwendige Ergänzung der bestehenden Datenlage. Junge Migrant_innen haben demnach bereits beim Zugang zur Ausbildung größere Schwierigkeiten als Jugendliche ohne Migrationshintergrund und landen am Ende häufiger in Ausbildungsberufen, die sie eigentlich nicht wollten. Häufig handelt es sich dabei dann um Ausbildungsberufe, in denen keine guten Bedingungen herrschen. Demzufolge sind junge Migrant_innen mit der Ausbildung insgesamt weitaus weniger zufrieden als ihre Altersgenoss_innen ohne Migrationshintergrund. Das liegt aber auch an Diskriminierungserfahrungen, die ein beträchtlicher Anteil junger Migrant_innen im Betrieb immer noch machen muss.

Um auch jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine gute Ausbildung zu ermöglichen bedarf es verstärkter Anstrengungen zur Veränderung des Einstellungsverhaltens der Arbeitgeber und zur Bekämpfung von Diskriminierung einerseits, sowie des Abbaus der strukturellen Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem andererseits.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und der demografische Wandel wird die duale Ausbildung in Deutschland herausfordern. Um diesen Wandel positiv für alle Beteiligte zu gestalten, bedarf es eine qualitativ gute Ausbildung in allen Bereichen und die Integration aller am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Florian Hagenmiller
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1 Die wichtigsten Ergebnisse 2015



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2015 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf dem ersten Rang finden sich in diesem Jahr die Auszubildenden in der Zerspanungsmechanik, was insbesondere auf eine im Vergleich zum Vorjahr deutlich positivere Einschätzung bezüglich der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb zurückzuführen ist. Wie schon 2014 sind auch in diesem Jahr die angehenden Mechatroniker_innen und Bankkaufleute sowie die Auszubildenden in der Industriemechanik mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden. Entsprechend erreichen die vier Berufe durchweg sehr gute Beurteilungen bei allen Kriterien. Neu in dieser Gruppe sind die angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik, die 2014 erstmals unter den 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufen vertreten waren und daher auch zum ersten Mal im Rahmen des DGB-Ausbildungsreports befragt wurden.

Sehr gute Bewertungen

Mangelhafte Bewertungen

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köch_innen sowie Hotelfachleute finden sich auch in diesem Jahr auf den hinteren Plätzen wieder. Auch wenn mit Blick auf zentrale Probleme wie Arbeitszeiten und Überstunden im Vergleich zum Vorjahr leichte Verbesserungen festgestellt werden konnten, reichen diese offensichtlich nicht aus, um die Zufriedenheit der Auszubildenden in diesen Berufen grundlegend zu erhöhen: Probleme wie Arbeitszeiten, Überstunden, die oftmals fachlich ungenügende Anleitung, eine unterdurchschnittliche Ausbildungsgütung und das Gefühl, ausgenutzt zu werden, bestimmen nach wie vor den Arbeitsalltag.

Auch bei den Maler_innen und Lackierer_innen, den Zahnmedizinische_n Fachangestellte_n, und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk hat sich wenig an den Rahmenbedingungen geändert, so dass diese sich ebenfalls erneut am unteren Ende des Gesamtrankings wiederfinden.

Betriebsgröße**Großbetriebe**

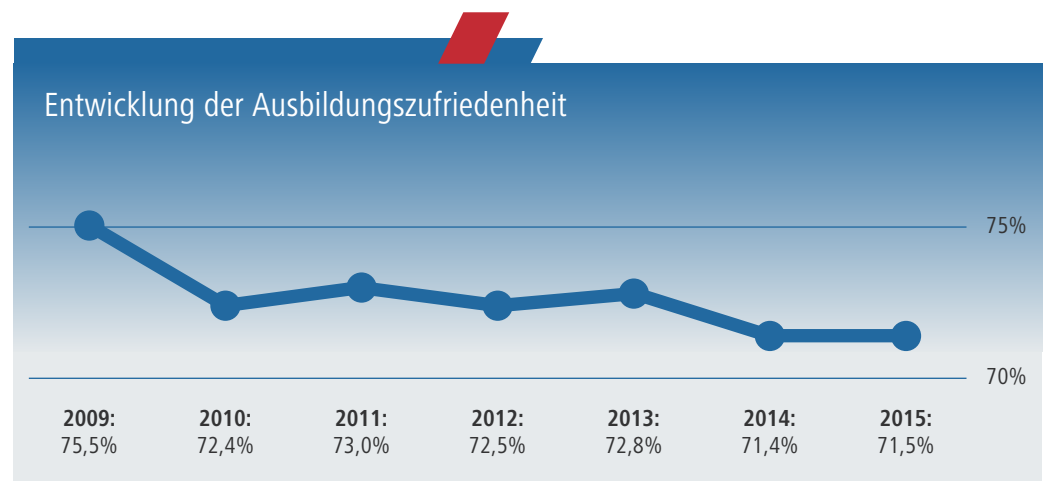
Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Klein- und Kleinstbetriebe

Klein- und Kleinstbetriebe 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. Somit sind Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Ausbildungszufriedenheit

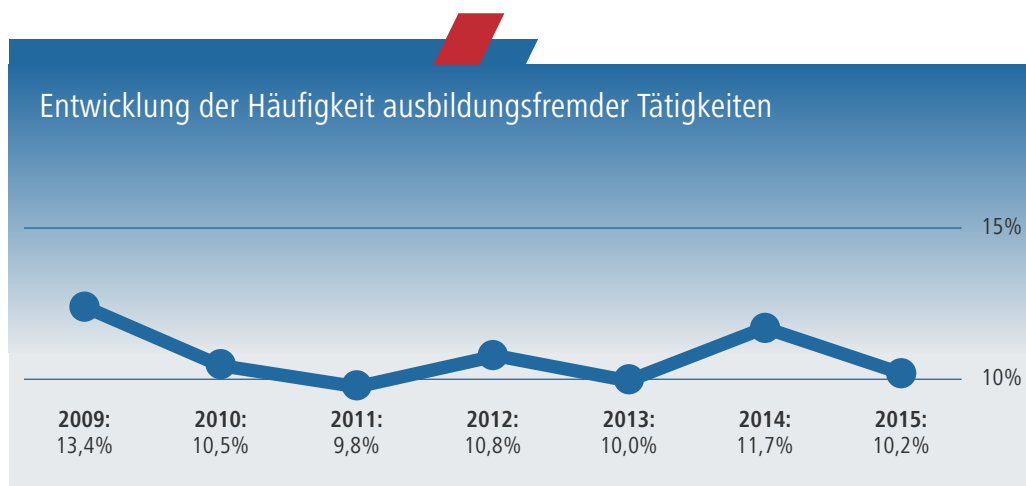
Der Großteil der Auszubildenden (71,5 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr, als diese auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen war, nicht spürbar gestiegen ist.



Der Ausbildungsreport 2015 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.4.1)

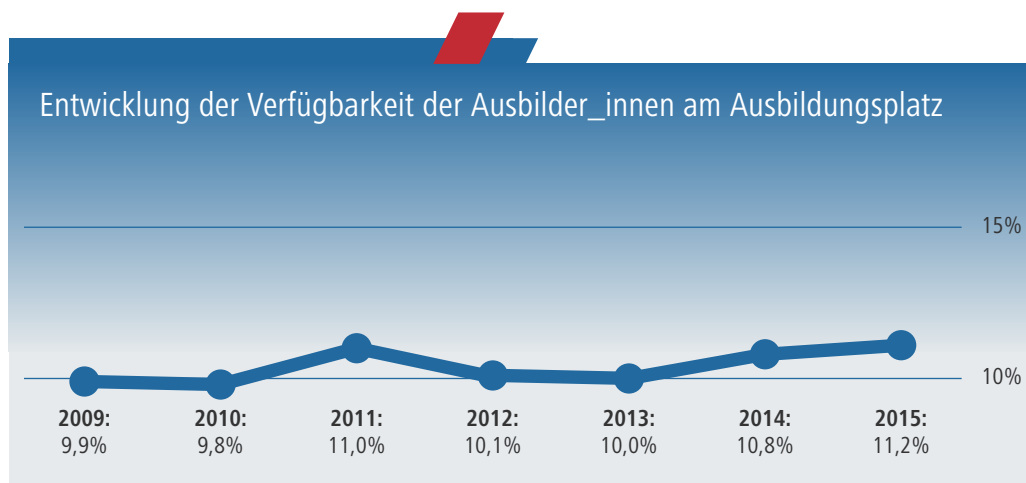
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 10,2 Prozent hat sich der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte verringert und liegt damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2013. Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass sich an diesem Problem in den zurückliegenden Jahren nicht viel verändert hat. (➔ Kapitel 3.1.2)



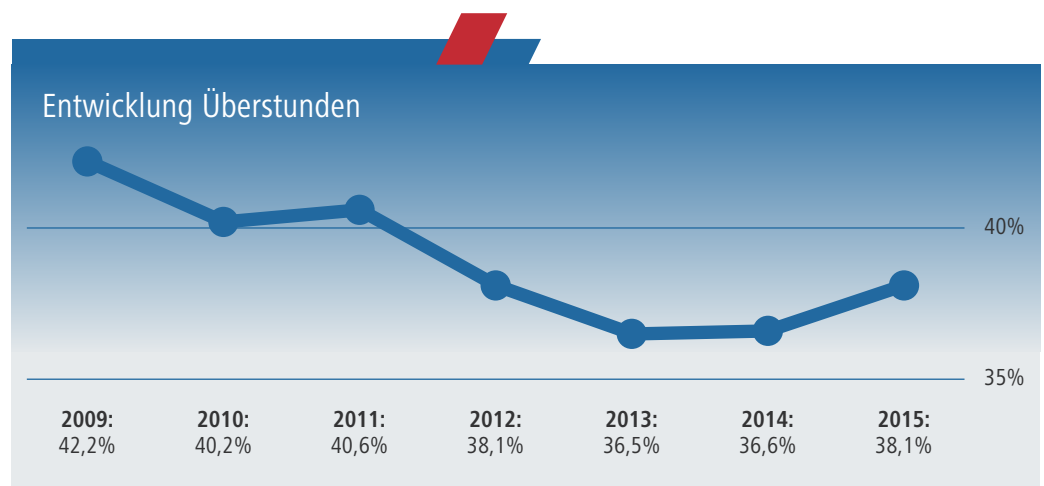
Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,9 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,1 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 11,2 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. (➔ Kapitel 3.1.4).



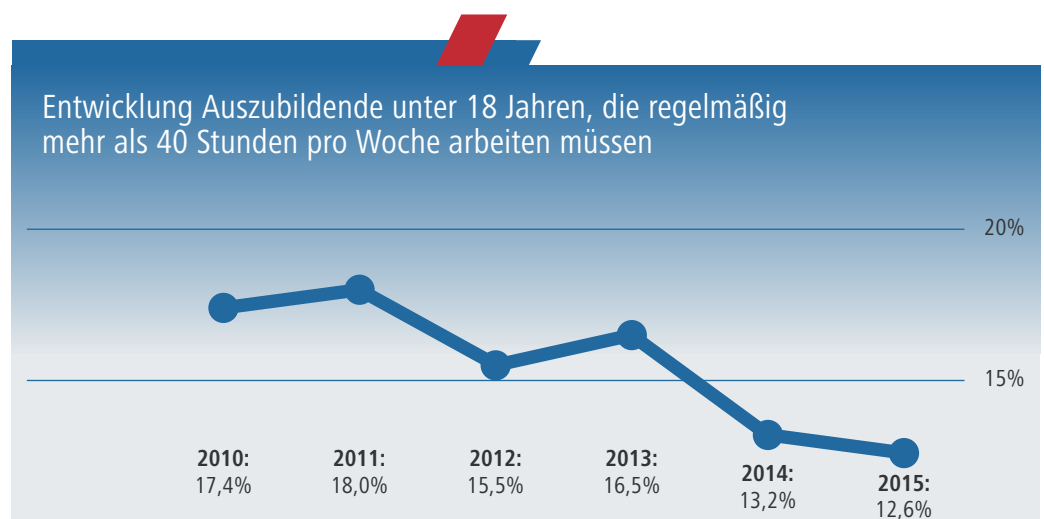
Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 38,1 Prozent ist der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, erstmals seit 2009 wieder spürbar gestiegen: um 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert (36,6 Prozent). (➔ 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 12,6 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Leicht gestiegen, von 29,8 Prozent auf 30,9 Prozent, ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, für die nur gut die Hälfte (51,2 Prozent) einen Freizeitausgleich bekommt. Zumindest beim Thema 5-Tage-Woche scheint sich die Situation für viele Auszubildende verbessert zu haben. So hat sich der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr von 7,1 Prozent auf 3,6 Prozent in etwa halbiert. (➔ Kapitel 3.2.5)



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,9 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 41,5 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Etwa ein Fünftel der Auszubildenden (20,4 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,2 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (58,0 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (83,1 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten ist nur jede_r Dritte (33,6 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich die Unterschiede in der Zufriedenheit noch einmal vergrößert. (➔ Kapitel 3.4.5)

Übernahme nach der Ausbildung

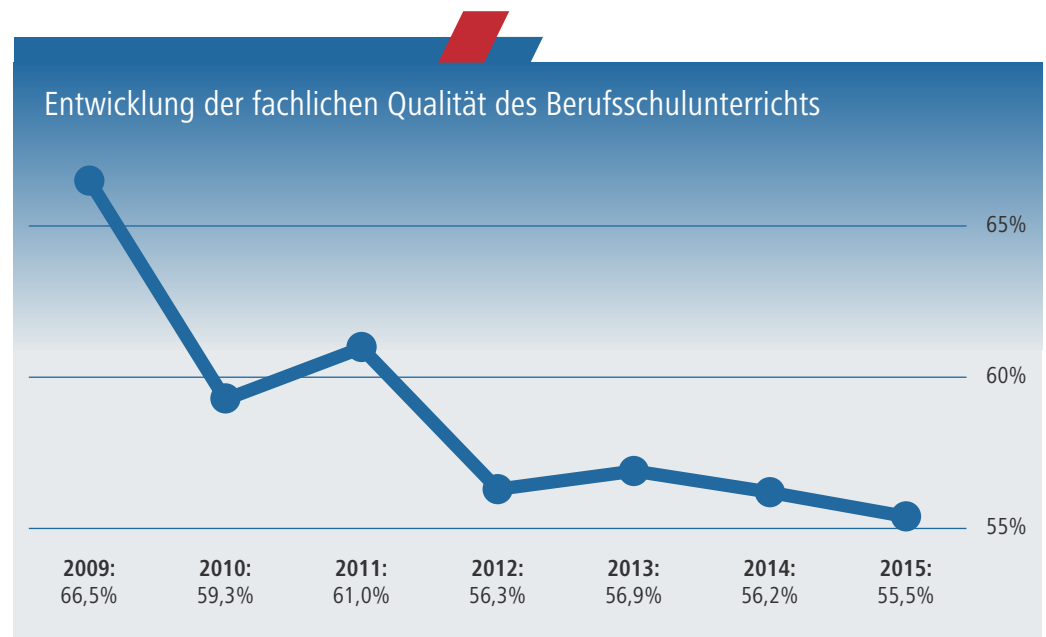
Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sehr schwierig. 59,5 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur knapp ein Drittel (32,1 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 8,4 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal knapp zwei Drittel (62,5 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten Angebote unterschiedlicher Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 45,2 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird.

(➔ Kapitel 3.4.3)

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Gerade einmal 55,5 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (➔ Kapitel 3.1.6)



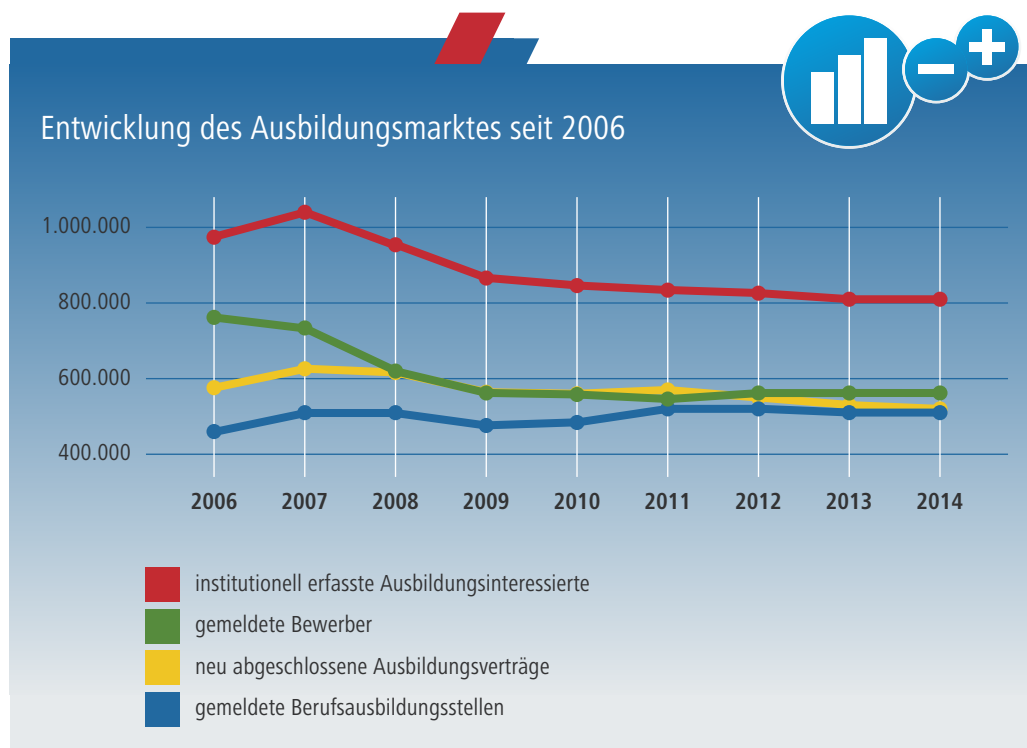
2 10 Jahre Ausbildungsreport der DGB-Jugend – Ein Rückblick

Betrachtet man die Entwicklung des Ausbildungsmarktes seit dem Erscheinen des ersten Ausbildungsreports der DGB-Jugend im Jahr 2006, so ist diese einerseits durch Kontinuität geprägt, d.h. bestimmte Themen wie beispielsweise die Probleme im Hotel- und Gaststättengewerbe »begleiten« den Ausbildungsreport von Beginn an, andererseits aber auch durch grundlegende strukturelle Veränderungen in den Rahmenbedingungen.

Daher lohnt es sich nach zehn Jahren Ausbildungsreport kurz zurück zu blicken und anhand ausgewählter Indikatoren¹ zentrale Entwicklungen zu skizzieren sowie auf ausgewählte Themen hinzuweisen, denen sich der DGB-Ausbildungsreport in dieser Zeit gewidmet hat.

Betrachtet man zunächst die demografische Entwicklung zwischen 2006 und 2014, scheint sich zu bestätigen, dass die Bewältigung des demografischen Wandels die derzeit zentrale Herausforderung für das Ausbildungssystem darstellt. So ist die Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 19 Jahren in diesem Zeitraum um mehr als 764.000 bzw. 16,1 Prozent auf nunmehr unter 4 Millionen zurückgegangen. Von daher ist es wenig verwunderlich, dass auch die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber_innen für Berufsausbildungsstellen im selben Zeitraum rückläufig war. Der Rückgang von gut 763.000 auf knapp 560.000 Bewerberinnen ist hier mit 26,7 Prozent sogar noch deutlicher ausgefallen, was bereits darauf hindeutet, dass der demografische Wandel allein die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht hinreichend erklärt.

Da im gleichen Zeitraum die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen um 11,4 Prozent auf zuletzt gut 511.000 gestiegen ist, hat sich das Angebots-Nachfrage-Verhältnis deutlich verschoben, so dass sich zumindest nominell die Chancen der Ausbildungssuchenden in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert



haben. Lag die Angebots-Nachfrage-Relation nach der neuen, seit 2007 praktizierten Berechnungsmethode, im Jahr 2007 noch bei 85,1, erreichte sie 2014 einen Wert von 92,7. Zu beachten ist jedoch, dass der Höchstwert mit 93,4 bereits im Jahr 2011 erreicht wurde und seither wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.

Weiterhin gilt es zu berücksichtigen, dass faktisch deutlich mehr junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Aus diesem Grund weist das Bundesinstitut für Berufsbildung zusätzlich zu den Bewerberzahlen seit mehreren Jahren die Zahl der »institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten« aus, die im Jahr 2014 mit insgesamt über 810.000 Ausbildungsinteressierten um etwa 45 Prozent über der offiziellen Bewerberzahl lag. Berechnet man das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt auf dieser Grundlage, so zeigt sich, dass nur für gut zwei Drittel (69 Prozent) der Ausbildungsinteressierten tatsächlich ein Angebot vorhanden war und weniger als zwei Drittel (64,4 Prozent) letztlich in eine Ausbildung einmünden konnten.

Somit wird deutlich, dass es trotz des demografischen Wandels nach wie vor genügend junge Menschen gibt, die sich grundsätzlich für die Aufnahme einer Ausbildung interessieren, eine Ausbildungsaufnahme aber aus unterschiedlichen Gründen nicht realisieren können oder wollen. Hinweise auf mögliche Ursachen liefert unter anderem die Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE). Betrachtet man die Zahl der Anfänger_innen in den vier Bildungssektoren², ergeben sich zwischen 2006 und 2014 deutliche Zuwächse bei Bildungsgängen, die eine Hochschulzugangsberechtigung vermitteln (+14,3 Prozent), sowie im Bereich des Studiums (+41,8 Prozent). Für den Sektor Berufsausbildung hingegen ist insgesamt ein Rückgang von 5,2 Prozent zu verzeichnen, wobei im Bereich der dualen Ausbildung der Rückgang mit 9,8 Prozent deutlich stärker ausgefallen ist. Noch deutlicher zurückgegangen ist die Zahl der Anfänger_innen im Übergangsbereich (-37,8 Prozent), wobei es angesichts der aktuellen Situation auf dem Ausbildungsmarkt mehr als unbefriedigend ist, dass allein im Jahr 2014 noch mehr als eine Viertel Million junge Menschen (256.110) in Bildungsgänge und Qualifizierungsprojekte einmündeten, die nicht zu einem beruflichen Abschluss führen.

Damit wird deutlich, dass insbesondere die duale Ausbildung sich einerseits zunehmend der Konkurrenz aus dem akademischen Bereich erwehren muss und hier in den letzten Jahren deutlich an Boden verloren hat. Andererseits gelingt es noch nicht in genügendem Maße, potenzielle Auszubildende mit schlechteren Ausgangsvoraussetzungen in das System der dualen Ausbildung zu integrieren, die stattdessen nach wie vor in großer Zahl in den Übergangsbereich einmünden.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich immer mehr Betriebe aus dem Ausbildungssystem zurückziehen, was sich anhand der seit Jahren sinkenden Ausbildungsbetriebsquote zeigen lässt. Während 2007 noch 24,1 Prozent der Betriebe ausbildeten ist dieser Anteil bis 2013 auf 20,7 Prozent zurückgegangen. Die größten Probleme bestehen bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten, von denen inzwischen nur noch gut jeder Achte überhaupt ausbildet (12,9 Prozent).

Wie diese Zahlen verdeutlichen, ist die deutsche Wirtschaft den Folgen des demografischen Wandels somit keinesfalls schutzlos ausgeliefert. Sowohl mit Blick auf einen möglicherweise drohenden Fachkräftemangel als auch hinsichtlich der beruflichen wie Lebensperspektiven von noch immer etwa 1,3 Millionen jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsausbildung, ist es daher mehr als überfällig, sich den

² die iABE unterscheidet zwischen den Sektoren Berufsausbildung, Integration in Ausbildung (Übergangsbereich), Erwerb HZB (Sekundarstufe II) und Studium.

tatsächlichen Herausforderungen des Systems der dualen Ausbildung zu stellen und die Qualität und somit auch Attraktivität der dualen Ausbildung konsequent und nachhaltig zu verbessern.

Mit dem Ausbildungsreport leistet die DGB-Jugend in diesem Zusammenhang seit 10 Jahren einen Beitrag dazu, wesentliche Qualitätsprobleme zu identifizieren und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation zu benennen. Dabei ging es ab 2006 zunächst darum, eine allgemeine Zustandsbeschreibung der Ausbildungssituation aus Sicht der Auszubildenden selbst zu gewinnen. Diese Perspektive, also die Auszubildenden selbst als Expert_innen für die Qualität der Ausbildung zu befragen, ist bis heute ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal des DGB-Ausbildungsreports. Im Jahr 2008 wagte der Ausbildungsreport zum ersten Mal einen Branchenvergleich und stellte die Ausbildungsbedingungen in der Metall- und Elektroindustrie jenen im Hotel- und Gaststättengewerbe gegenüber. Aus heutiger Sicht ist die Betrachtung der teils eklatanten Unterschiede in den Ausbildungsbedingungen dieser beiden Branchen leider zur traurigen Normalität geworden, vor acht Jahren bewirkten die Ergebnisse jedoch eine nachhaltige Sensibilisierung für die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Ausbildungsberufen. Das Verständnis, warum manche Unternehmen ihre Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen konnten, obwohl es doch mehr Bewerber_innen als Ausbildungsplätze gab, konnte fortan auch deutlich mit dem Zeugnis erklärt werden, welches viele Auszubildende ihren Betrieben ausstellten.

Die in 2008 befragten Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie waren zu über 95 Prozent männlich, während die Befragten im Hotel- und Gaststättengewerbe zu 78 Prozent weiblich waren – als logische Schlussfolgerung nahm die DGB-Jugend als Schwerpunkt im Ausbildungsreport 2009 erstmals die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung in den Fokus und verglich die männlich mit den weiblich dominierten Berufen: Weniger Urlaubstage, eine geringere Ausbildungsvergütung und eine insgesamt geringere Ausbildungszufriedenheit waren nur einige der Ergebnisse, die verdeutlichten, dass die strukturelle Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt bereits in der Berufsausbildung beginnt. In den folgenden Jahren wurde dieses Kapitel zum festen Bestandteil der Studie.

Im Jahr 2011 widmete sich der Schwerpunkt des Ausbildungsreports, der in diesem Jahr bereits 9.325 Auszubildende befragte, dem Betriebsklima und der Frage nach der Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg_innen. Fast jede_r Vierte (23,3 Prozent) gab damals an, im Betrieb ungerecht behandelt zu werden. Mehr als jede_r Dritte (38,2 Prozent) davon führte die ungerechte Behandlung auf die zuständigen Ausbilder_innen zurück, was die Aufmerksamkeit auf die im Berufsbildungsgesetz nach wie vor schwammig formulierten Kriterien der persönlichen Eignung des Ausbildungspersonals lenkte. Der Report zeigte deutlich auf, wie sehr die Zufriedenheit der Auszubildenden von einem guten Arbeitsklima abhängig ist.

Der zweite Lernort des dualen Ausbildungssystems, die Berufsschule, ist für den Erfolg der Ausbildung ebenso bedeutsam wie die betriebliche Ausbildungsstätte, weswegen der Ausbildungsreport 2012 verstärkt auf die Lernbedingungen an den Berufsschulen einging – die von den Auszubildenden als stark verbesserungsfähig eingestuft wurden. Der Report zeigte eine klare Abhängigkeit der Zufriedenheit mit der Berufsschule von ihrer materiellen und personellen Ausstattung. Der Mangel an Personal einerseits sowie an aktuellen Unterrichtsmaterialien oder technischen Gerätschaften andererseits führte dazu, dass lediglich etwas mehr als die Hälfte (56,3 Prozent) mit der Qualität der Berufsschule zufrieden waren. Ebenso verdeutlichte die Befragung, dass es aufgrund der genannten Gründe erhebliche Abstimmungsprobleme zwischen Betrieb und Berufsschule gibt. Hier bedarf es einer besseren Kooperation der beiden Lernorte.





Unter dem Eindruck zunehmender Diskussionen über die demographischen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt wollte die DGB-Jugend im darauffolgenden Jahr von inzwischen 18.649 Auszubildenden wissen, wie ernst es den Unternehmen mit der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften ist und legte im Ausbildungsreport ein besonderes Augenmerk auf die Perspektiven nach der Ausbildung. Für viele Auszubildende folgt auf die bestandene Abschlussprüfung leider nicht der sichere Einstieg ins Berufsleben, sondern die große Unsicherheit. Eine Übernahme im gleichen Betrieb ist lange ungewiss, die Zukunftssorgen entsprechend groß. Es wurde ebenso deutlich, wie gut eine fachlich fundierte und qualitativ hochwertige Ausbildung auch für den persönlichen Blick in die Zukunft ist: Weit mehr als die Hälfte (58,5 Prozent) der Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung schlecht auf die spätere Arbeit vorbereitet fühlen, sind auch im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft wenig zuversichtlich. Durch eine immer weiter sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und den nicht gebotenen Übernahmeperspektiven ist der von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden beklagte Fachkräftemangel ein hausgemachtes Problem.



Die Lebenswelten junger Auszubildender befinden sich in einem stetigen Wandel, weswegen sich der Ausbildungsreport im vergangenen Jahr speziell der allgemeinen Lebenssituation der Auszubildenden widmete. Durch den Anstieg des Eintrittsalters in die duale Ausbildung auf 20,1 Jahre in 2013 haben sich auch die Lebensbedingungen verändert: vermehrt wohnen junge Menschen in eigenen Wohnungen, leben selbständiger und haben dadurch auch höhere Kosten zu tragen. Nur noch gut jede_r Zweite (50,8 Prozent) gab an, einzig und allein von der Ausbildungsvergütung leben zu können, mehr als jede_r Zehnte (11,5 Prozent) bezieht neben der Ausbildung noch Einkommen aus einem Nebenjob um die eigene Grundversorgung sicherzustellen.

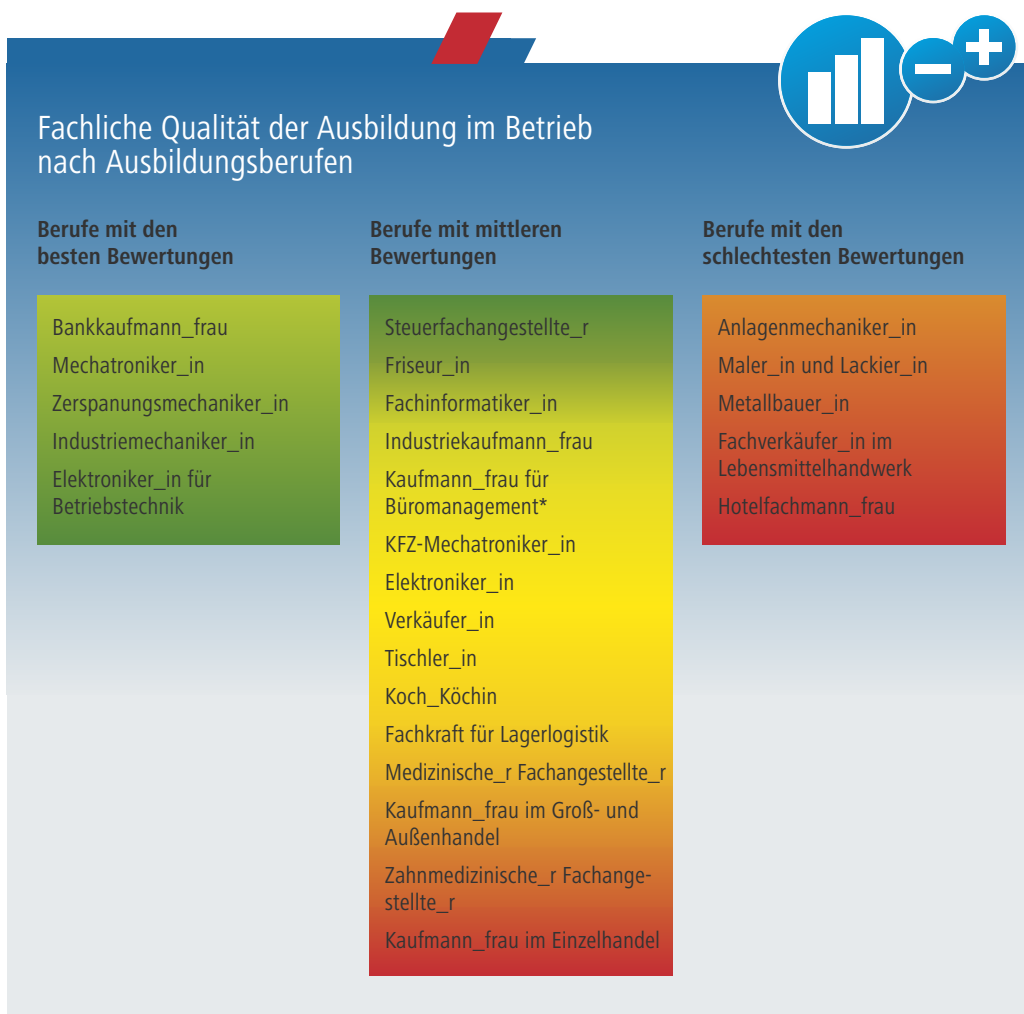
In den vergangenen zehn Jahren ist es der DGB-Jugend gelungen, auf Grundlage einer validen Datenbasis den Ausbildungsreport zu einer viel gefragten und verlässlichen Studie zur Beschreibung der deutschen Ausbildungslandschaft zu entwickeln und damit auch die öffentlichen Debatten zu beeinflussen. Es ist gut, dass angesichts der Diskussion um die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen die Ausbildungsreife der Betriebe zum Thema gemacht wird. Es ist falsch, diese Probleme allein den Jugendlichen zuzuschreiben. Daher wird sich die DGB-Jugend weiterhin für bessere Ausbildungsbedingungen in Betrieb und Berufsschule einsetzen und auch in den kommenden Jahren schonungslos aufdecken, welche Stärken, Probleme und Herausforderungen das duale Ausbildungssystem und deren Berufe hat. In diesem Sinne: Auf die nächsten 10 Jahre!

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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

Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So schnitten die angehenden Bankkaufleute, die Auszubildenden in der Mechatronik sowie die in diesem Jahr beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« erstmals unter den besten fünf vertretenen Zerspanungsmechaniker_innen in dieser Rubrik am besten ab. Die größten Probleme haben Metallbauer_innen, Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie Hotelfachleute. Berufe und Branchen



3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

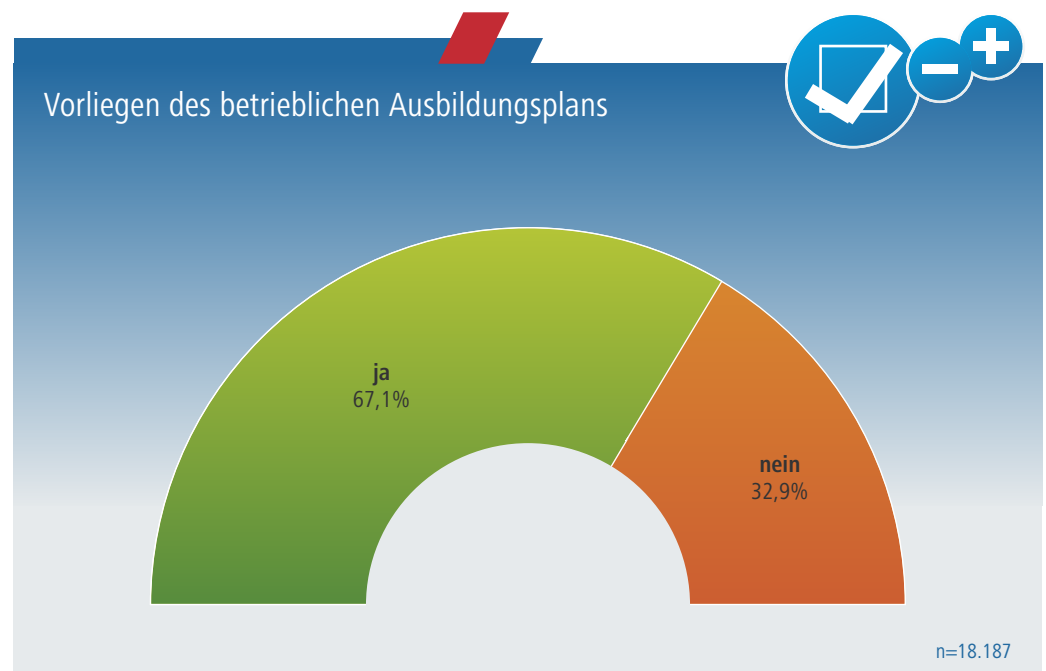
Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 Berufsbildungsgesetz einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

Branchenunterschiede

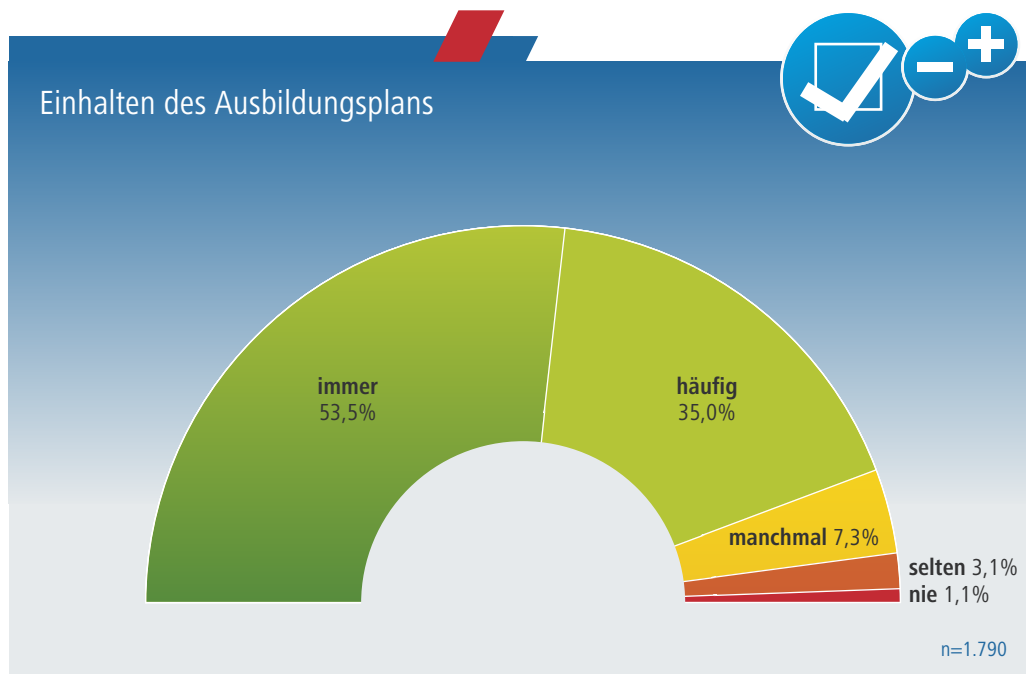
Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 32,9 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (99,3 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 37,1 Prozent der Tischler_innen, 41,8 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen und 50,4 Prozent der Auszubildenden in der KFZ-Mechatronik diese Frage bejahen.

Knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.



Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.790 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen, gaben wie im Vorjahr 53,5 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



Bei 3,4 Prozent der Auszubildenden wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwas mehr als der Hälfte »immer«.

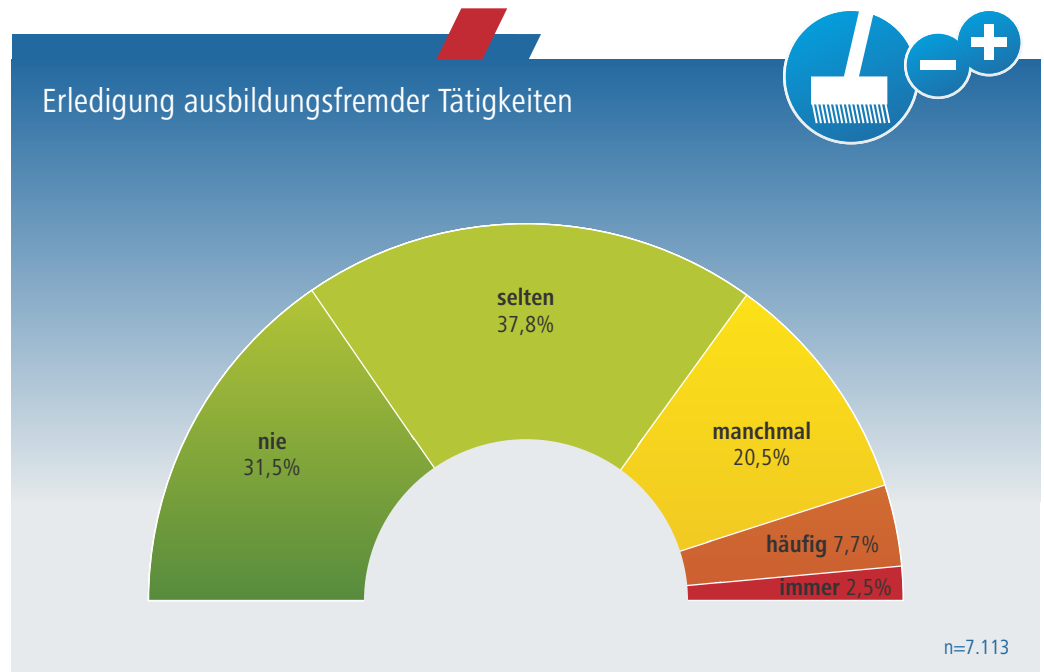
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, werden Auszubildende häufig während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nicht im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen sind. Die Inhalte, die in diesem Zeitraum nicht erlernt werden können, müssen dann entweder mit Überstunden »aufgeholt« oder können im schlimmsten Fall gar nicht vermittelt werden. Beide Optionen sind für die Auszubildenden von Nachteil. Oftmals handelt es sich bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten dann um frustrierende Aufgaben. Nicht selten kommt es vor, dass sogar private Aufträge des Chefs oder der Chefin ausgeführt werden müssen. Selbst wenn die Wissenslücken in der Prüfung nicht auffallen, werden diese dann im Berufsleben früher oder später aufgedeckt.

Nur knapp ein Drittel (31,5 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dies ist erneut weniger als im Vorjahr (32,4 Prozent). Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_r Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis werden die Regelungen missachtet, auch wenn sich die Situation in diesem Jahr leicht gebessert hat: 10,2 Prozent der Auszubildenden geben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, was im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang um 1,5 Prozentpunkte entspricht. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 18,2 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 4,7 Prozent der Bankkaufleute.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

10,2 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Gerade einmal ein Drittel muss dies nie machen.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 17,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 6,6 Prozent. Auf der anderen Seite geben 59,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 77,1 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliertdelikte. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i.d.R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

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

Bedeutung des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 33,6 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,1 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 3,5 Prozent der Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten 59,7 Prozent, bei den Verkäufer_innen 51,3 Prozent und bei den Tischler_innen 51,2 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs mag es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist zumindest zu erwarten, dass dies als Ausbildungszeit anerkannt wird. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im Betrieb, 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.

Führen des Berichtsheftes

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

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

Gesetzliche Grundlage

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,9 Prozent), doch sind sie bei 11,2 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder_innen nur geringfügig häufiger vor (9,9 Prozent), als dies in Großbetrieben der Fall ist (8,8 Prozent). In mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten hingegen berichten anteilig mehr Auszubildende (13,8 Prozent), dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

Präsenz der Ausbilder_innen

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg_innen angewiesen. Noch ungünstiger ist es, wenn Auszubildende

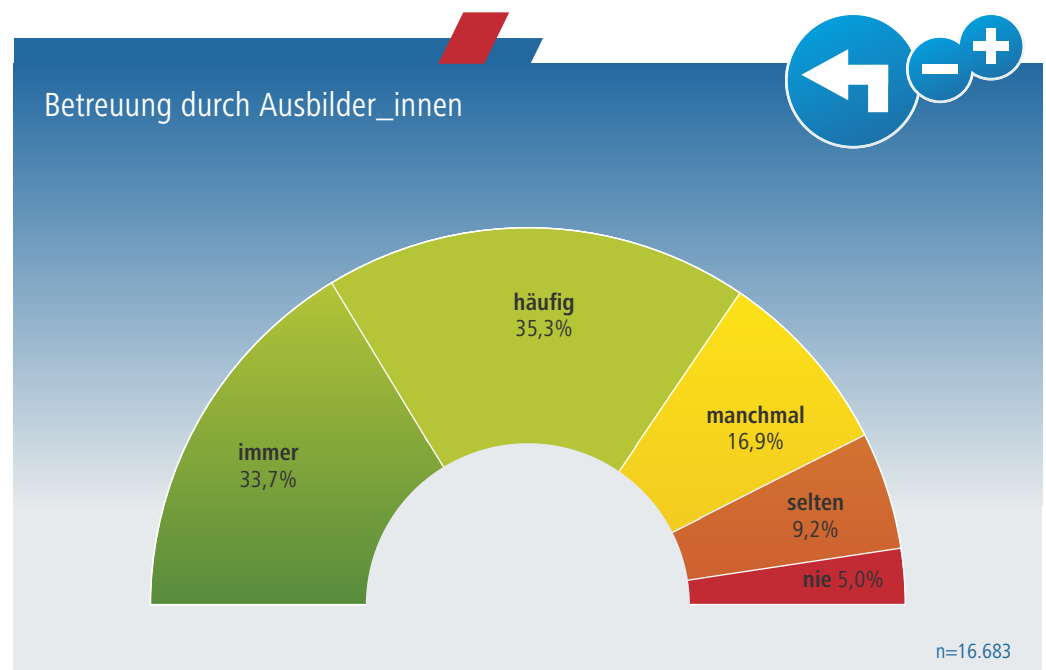
Folgen fehlender Ansprechbarkeit

sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit zu haben, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten häufig selbst wissen, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82,4 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen einverstanden, wohingegen nur 12,9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden waren.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben gut zwei Drittel (69 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr konstant. Dagegen bekommen 14,2 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende³ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁴. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

14,2 Prozent der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

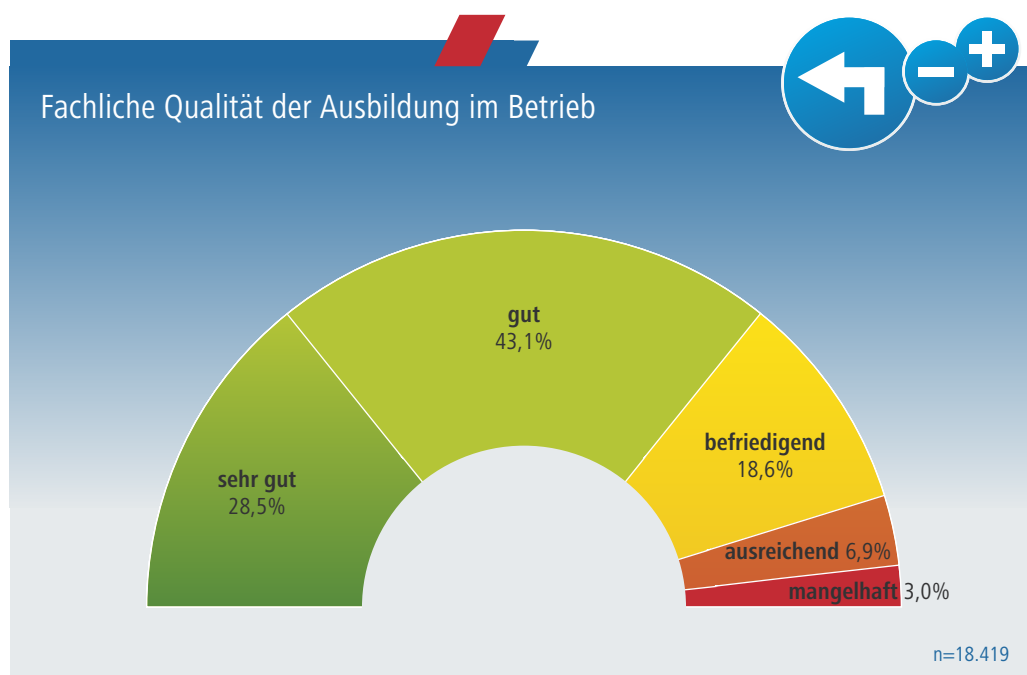


³ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60: Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25 Prozent.

⁴ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (71,6 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen. Allerdings ist hier im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um gut einen Prozentpunkt festzustellen.



Jede_r zehnte Auszubildende ist mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb nicht zufrieden.

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 25,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigten (26,4 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 25,3 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 41,2 Prozent.

Betriebsgröße

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

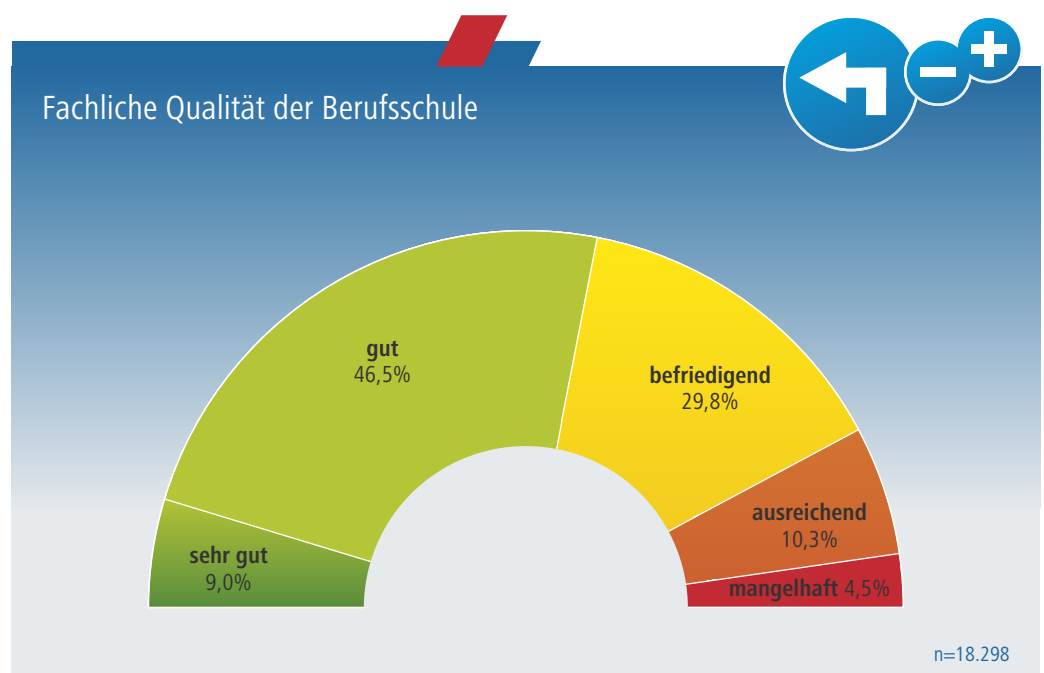
Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (55,5 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (29,8 Prozent), und immerhin 14,9 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits der Ausbildungsreport 2012 zeigte auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen be-

Nur 55,5 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.



steht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch in vielen Bundesländern ist dies Mangelware: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

Auszubildende befinden sich in einem Lern- und keinem Arbeitsverhältnis. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und befinden sich laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Da der Ausbildungsrahmenplan genauestens die notwendigen Inhalte im zeitlichen Rahmen definiert, sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig.

Indikatoren für das Ranking

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



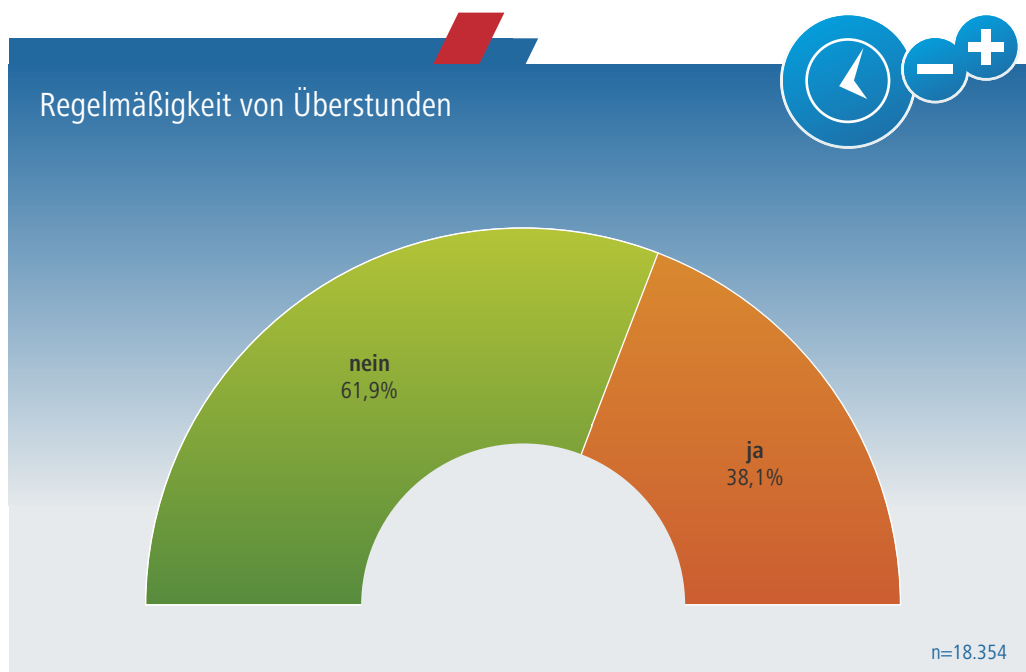
Die Gewerkschaftsjugend fordert

In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von einer Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten diskutiert. Übersehen wurden häufig junge Menschen, die mehr Ausbildungszeit benötigen. Um individuelle Ausbildungsarrangements zu stärken, müssen die Möglichkeiten nach § 8 Berufsbildungsgesetz nach einer Verlängerung der Ausbildungszeit besser ausgeschöpft werden. Die entstandenen Defizite durch Überstunden ausgleichen zu wollen, ist daher der falsche Ansatz und entspricht auch nicht dem Sinn und Zweck eines Lernverhältnisses.

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

38,1 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sind an dieser Stelle ganz besonders deutlich. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 58,6 Prozent der befragten Hotelfachleute und 57,1 Prozent der Köch_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Auch wenn in beiden Berufen im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang um 5,4 bzw. 7,2 Prozentpunkte zu verzeichnen ist, liegen die entsprechenden Anteile noch immer deutlich über dem Durchschnitt der 25 am stärksten besetzten Berufe und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 19,6 Prozent der befragten Auszubildenden zum_zur Elektroniker_in für Betriebstechnik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Branchenunterschiede



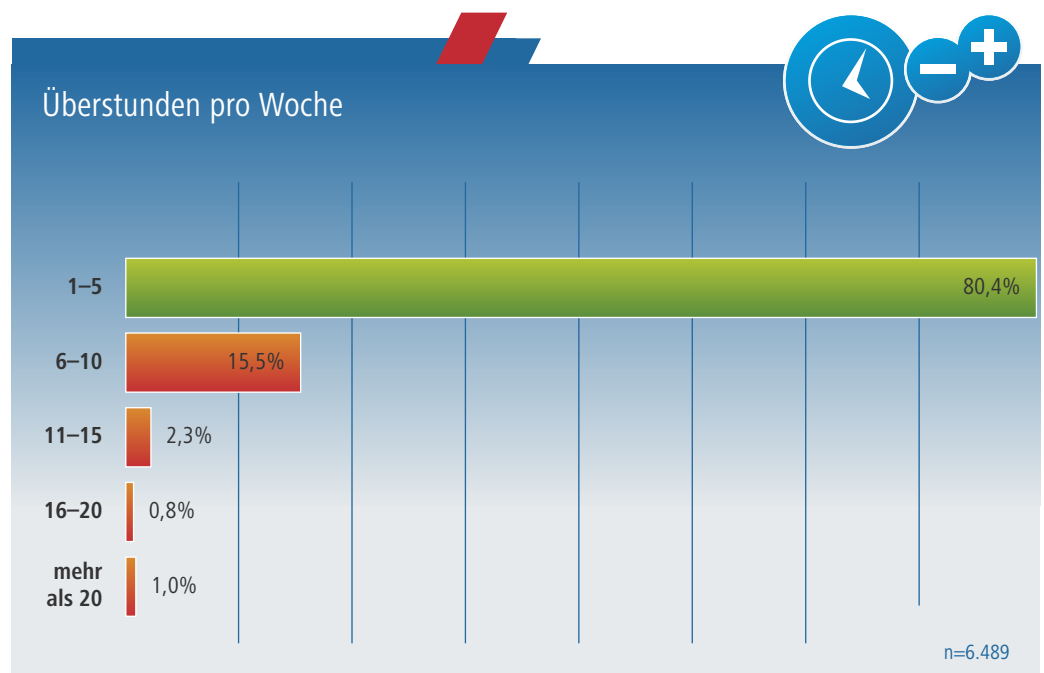
Über ein Drittel der Auszubildenden muss regelmäßig Überstunden machen.

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

Ausmaß der Überstunden

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte nahezu jede_r Fünfte (19,6 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Jede_r fünfte Auszubildende muss pro Woche mehr als 5 Überstunden machen.



Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20 (!) Überstunden pro Woche leisten (1 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,3 Stunden und damit leicht unter dem Vorjahresniveau (4,7 Stunden). Dabei liegen angehende Köch_innen trotz festzustellenden Verbesserungen mit durchschnittlich 8,6 Stunden erneut am oberen Ende der Skala (Vorjahr 9,8 Stunden), gefolgt von Hotelfachleuten (6,7 Stunden) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie Anlagenmechaniker_innen (jeweils 5,8 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Bankkaufleute (2,2 Stunden) sowie Steuerfachangestellte (2,6 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Etwas weniger stark ausgeprägt als im Vorjahr ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten mit 40,2 Prozent ähnlich viele wie im Vorjahr an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen ist dieser Anteil von 31,1 Prozent im Jahr 2014 auf nunmehr 35,2 Prozent gestiegen.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 92,6 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal 5 Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Be-

schäftigten lediglich 73,9 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als 10 Überstunden sind dort keine Seltenheit (6,5 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (1,8 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

Gesetzliche Regelung

Etwas mehr als zwei Drittel (69,8 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (10,3 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (59,5 Prozent). 15,4 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Überstundenausgleich

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen sich Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gab beispielsweise nur gut ein Drittel der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (45,3 Prozent) und knapp die Hälfte der befragten Friseur_innen (48,6 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten – noch einmal weniger als im Vorjahr. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise mehr als 90 Prozent der angehenden Bankkaufleute (91,7 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Branchenunterschiede

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (83,4 Prozent). Immerhin 16,6 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 4,8 Prozent der Befragten zum Alltag.

Wöchentliche Arbeitszeit

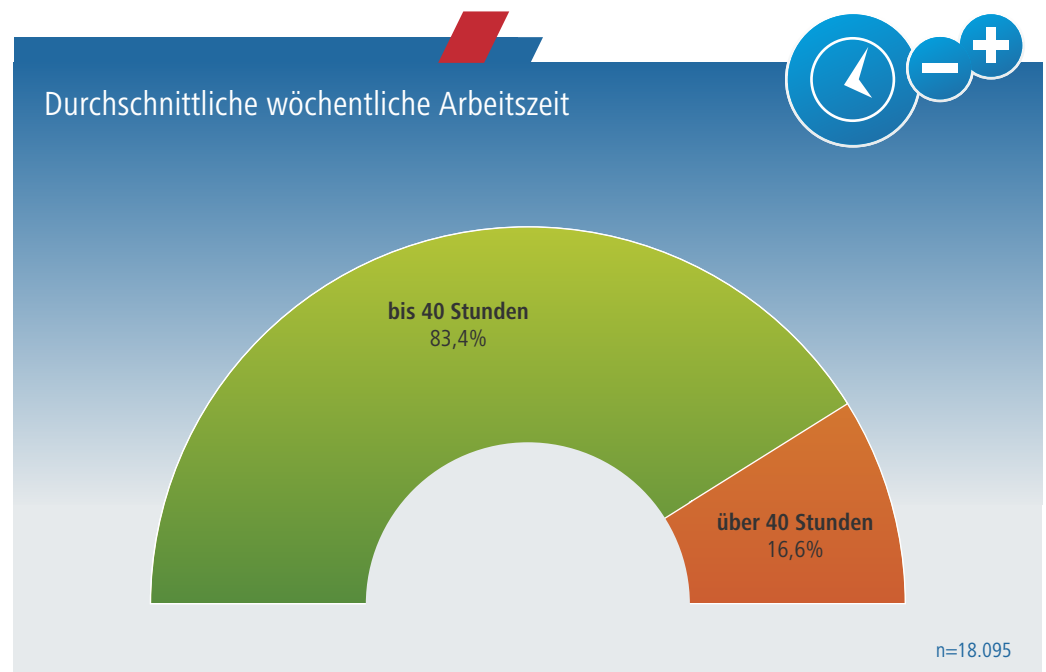
Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort ist in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 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 Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Gesetzliche Regelung

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,5 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (33,1 Prozent) arbeiten an mehr als fünf Tagen, viele Köch_innen (13,9 Prozent), Kaufleute im Einzelhandel (12,5 Prozent), Hotelfachleute (12,2 Prozent), sowie KFZ-Mechatroniker_innen (10,8 Prozent) und Verkäufer_innen (10,7 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

16,6 Prozent der Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten.



Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Immerhin 5,6 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,4 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel, Verkäufer_innen sowie angehende Friseur_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz sind Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen, nach § 19, Absatz 1 ist für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Dabei wird in dieser Frage seit 1997 zwischen minder- und volljährigen Auszubildenden unterschieden. Es bedarf daher einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewährt das Jugendarbeitsschutzgesetz einen besonderen Schutz – unter anderem bei der Arbeitszeit. Minderjährige Auszubildende dürfen demnach maximal 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich arbeiten. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Gesetzliche Regelung

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 12,6 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 3,6 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Verstöße gegen das Gesetz

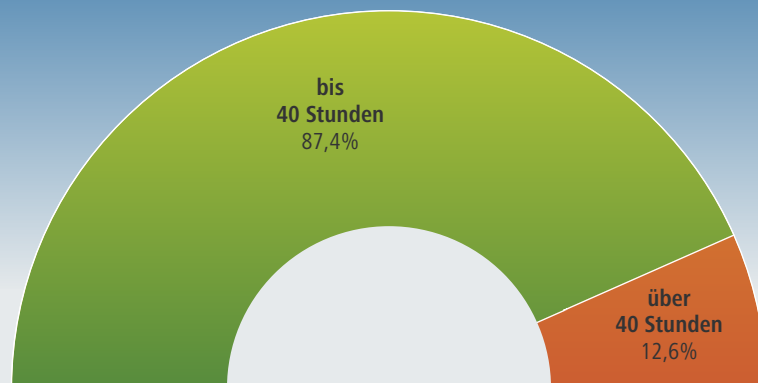
Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So ist der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, gegenüber dem Vorjahr sogar um 0,6 Prozentpunkte auf 13 Prozent gestiegen.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten



Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden

12,6 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.



n=3.127



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür muss bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden, die bis hin zum Entzug der Ausbildereignung reichen können. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird. Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

3.3 Ausbildungsvergütung

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

Gesetzliche Regelung

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.

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.⁵ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei aber geltende Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Rolle der Tarifverträge

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2014 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,5 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 795 Euro⁶.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 4,6 Prozent auf durchschnittlich 802 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,1 Prozent auf 737 Euro. Somit wurden 2014 in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.

Ost-West

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Zerspanungsmechaniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (973 Euro)

⁵ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

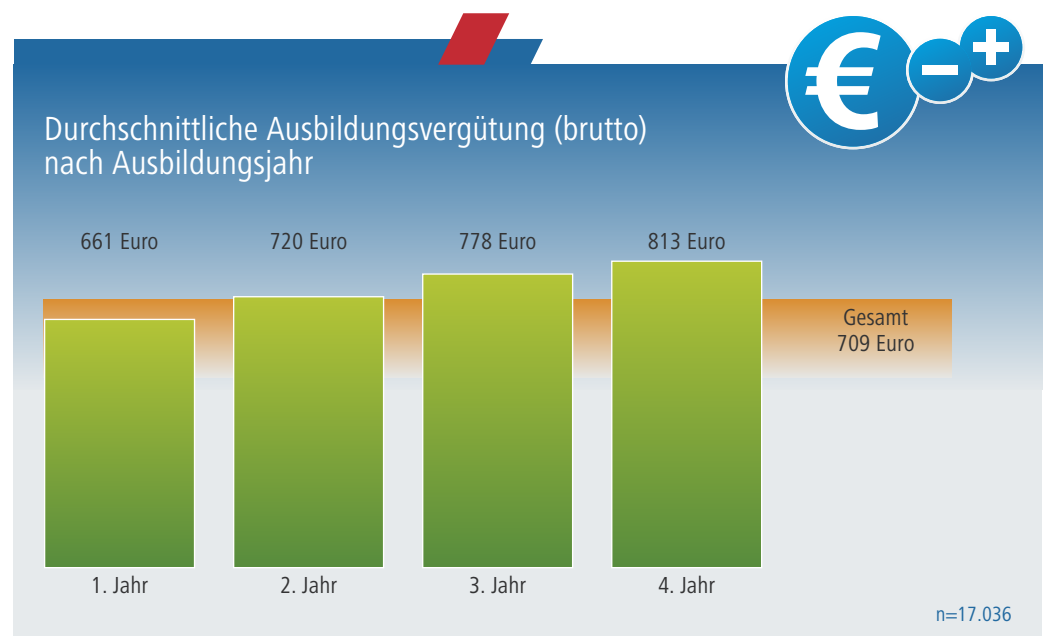
⁶ vgl. BIBB : Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost

wie Friseur_innen (474 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur knapp 57 Prozent der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

Vergütung der befragten
Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) nur 709 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 709 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.



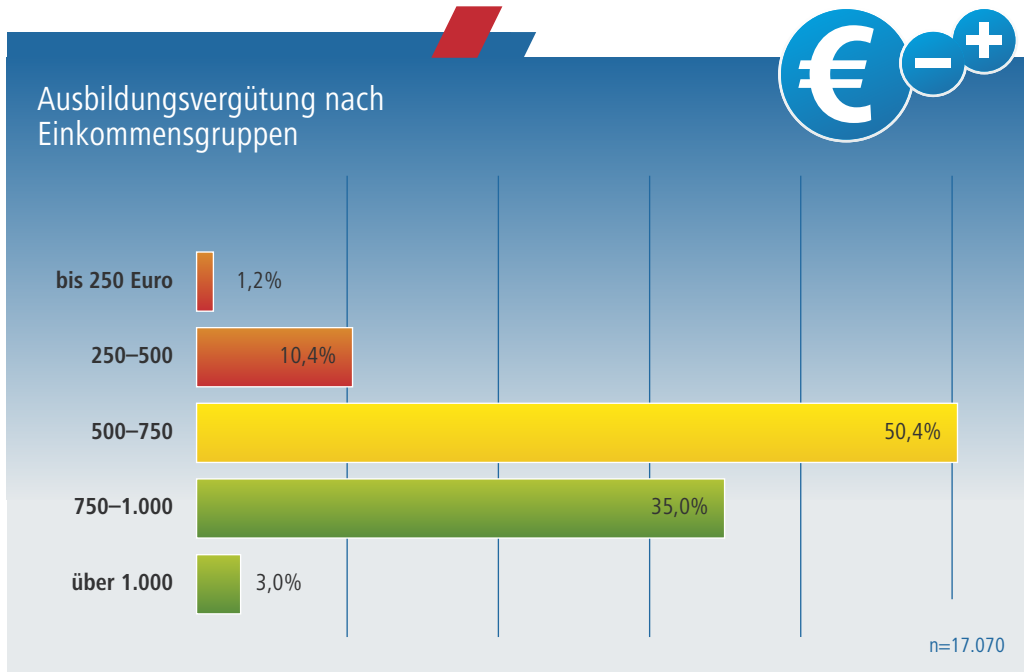
Branchenunterschiede im dritten
Ausbildungsjahr

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (1008 Euro brutto) sowie Zerspanungs- und Industriemechaniker_innen (927 bzw. 914 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (522 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch für Mechatroniker_innen (908 Euro) sowie Industriekaufleute (906 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 778 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«⁷ die Auszubildenden mit 774 Euro weitaus mehr verdienen als ihre Kolleg_innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 667 Euro im Monat kommen.

⁷ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4



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

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

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



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität der Ausbildung.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

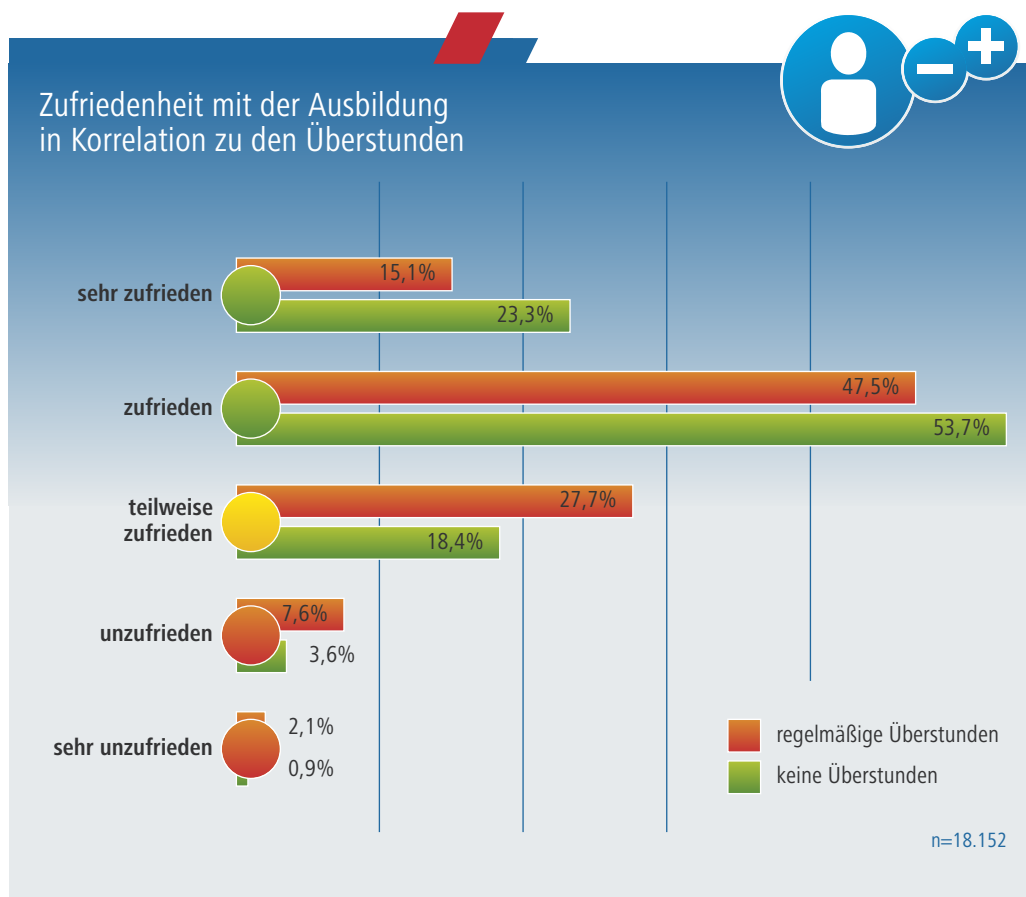
Insgesamt waren 71,5 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (20,1 Prozent) oder »zufrieden« (51,4 Prozent). 21,9 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (5,2 Prozent) oder sehr unzufrieden (1,4 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 90,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden 82,4 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (19,9 Prozent), »selten« (30 Prozent) oder »nie« (32,5 Prozent) korrekt behandelt.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 23,3 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für 15,1 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Überstunden



Ausbildungsfremde Tätigkeiten Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88,8 Prozent der Auszubildenden, die angaben, »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 werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 61,4 Prozent.

Über- oder Unterforderung Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter den Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 87 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Bankkaufleuten (89,2 Prozent), Tischler_innen (87,3 Prozent) sowie Zerspanungsmechaniker_innen (86,8 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr bei den Zahnmedizinische Fachangestellten (67,5 Prozent) sowie den Medizinischen Fachangestellten und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (jeweils 72,9 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 41,5 Prozent. 25,9 Prozent klagten über eine Überforderung und 32,6 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich wie im Vorjahr zahnmedizinische Fachangestellte (24,6 Prozent) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (14,7 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten für Büromanagement (18,5 Prozent), im Einzelhandel (16 Prozent) sowie bei Hotelfachleuten (15 Prozent).

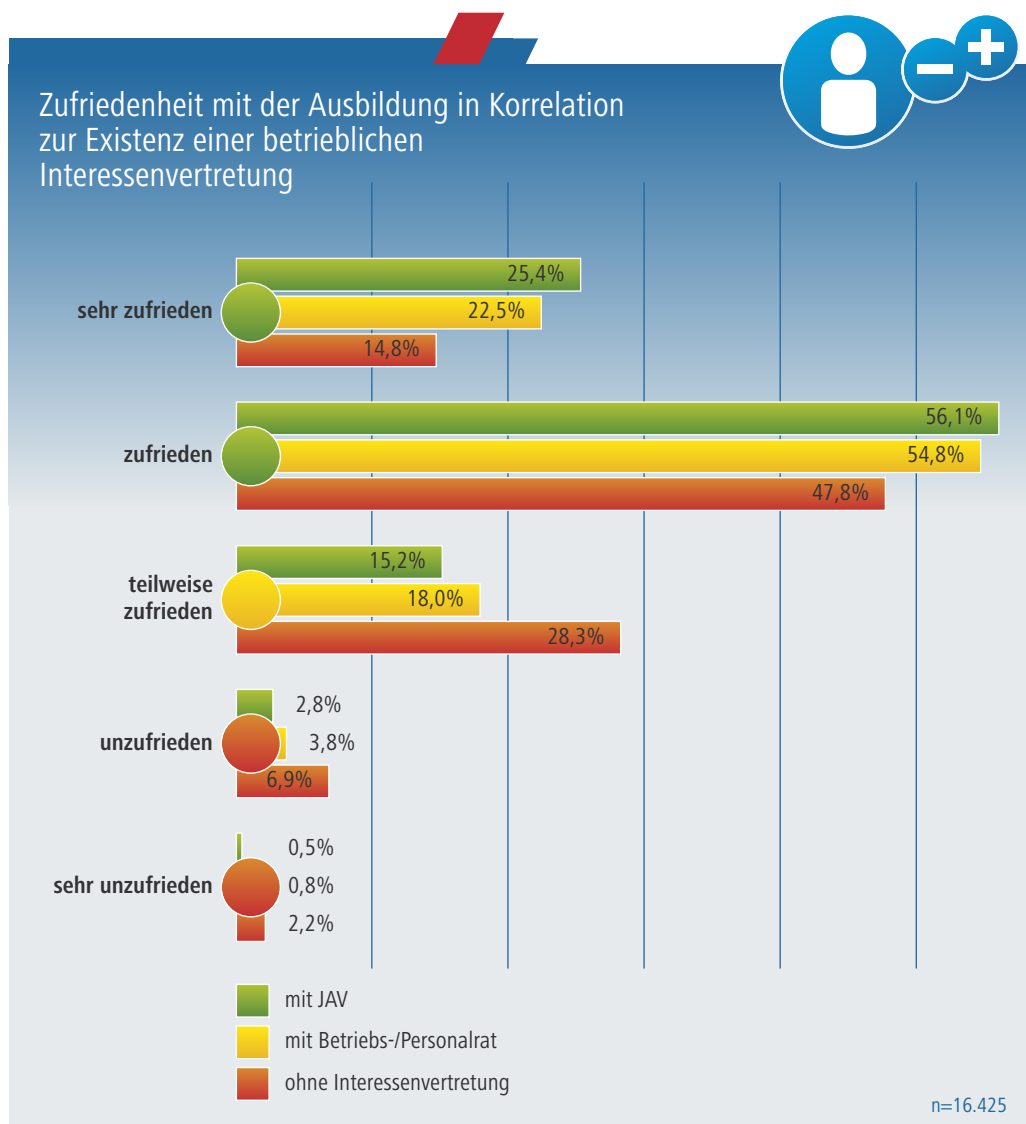
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Auch hier bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. So ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich in diesem Jahr ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (42,6 Prozent)⁸, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (35,8 Prozent). Immerhin gut ein Fünftel (21,5 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung im Betrieb



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

⁸ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Interessenvertretung und
Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 79,7 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,6 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,9 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 9,1 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch.

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

Betriebsgröße

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 87,7 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 73,3 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 35,7 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit sechs bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 13,5 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Kleinbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (48,1 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur knapp zwei Drittel (65,4 Prozent)

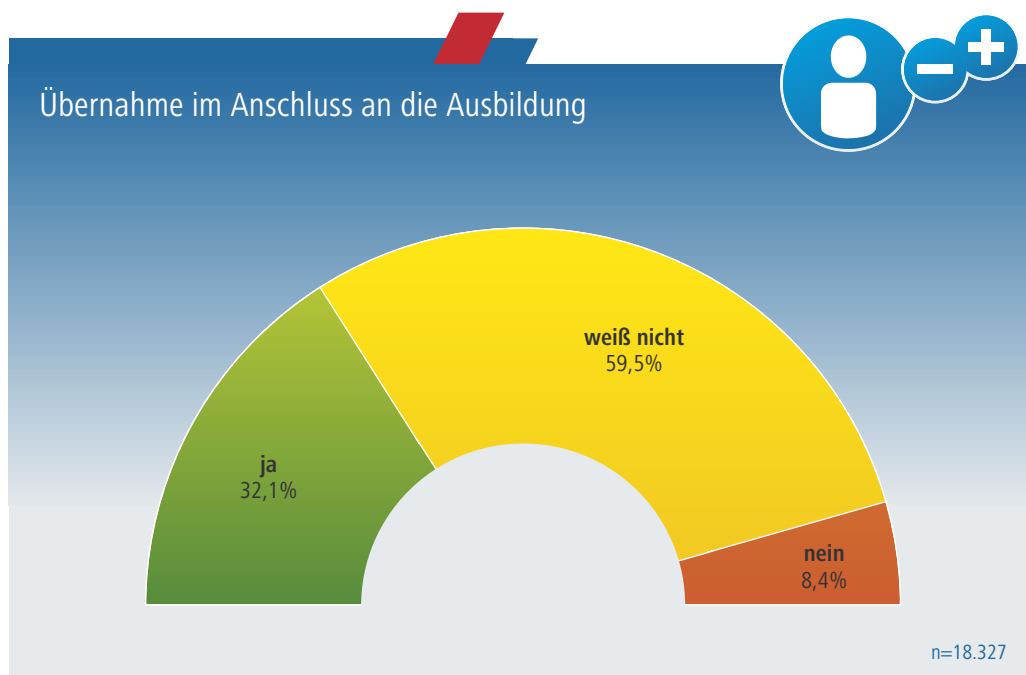
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 80,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es nur 69,9 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 3,9 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,1 Prozent liegt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

62,9 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt fast jeder fünfte Auszubildende (17,9 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 45 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 32,1 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme



Nur knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden wusste zum Zeitpunkt der Befragung, ob es im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wird.

Die meisten Auszubildenden (59,5 Prozent) wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 8,4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt, im dritten Ausbildungsjahr sind dies bereits 13,7 Prozent. Besonders häufig trifft dies für angehende Köch_innen (20,6 Prozent), Medizinische Fachangestellte (15,4 Prozent) und Tischler_innen (14,2 Prozent) zu.

Große Unsicherheit

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 44,3 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung hatte. Lediglich 41,9 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies eine völlig unbefriedigende Tatsache.

Letztes Ausbildungsjahr

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung

lediglich 9,3 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche (0,4 Prozent). Gut 43 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich 61,3 Prozent der Auszubildenden in der Mechatronik, 55,8 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und 53,5 Prozent der Elektroniker_innen für Betriebstechnik bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für lediglich 15,7 Prozent der Verkäufer_innen und 17,8 Prozent der Köch_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 80,8 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 19,2 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (46,9 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(un)befristete Übernahme

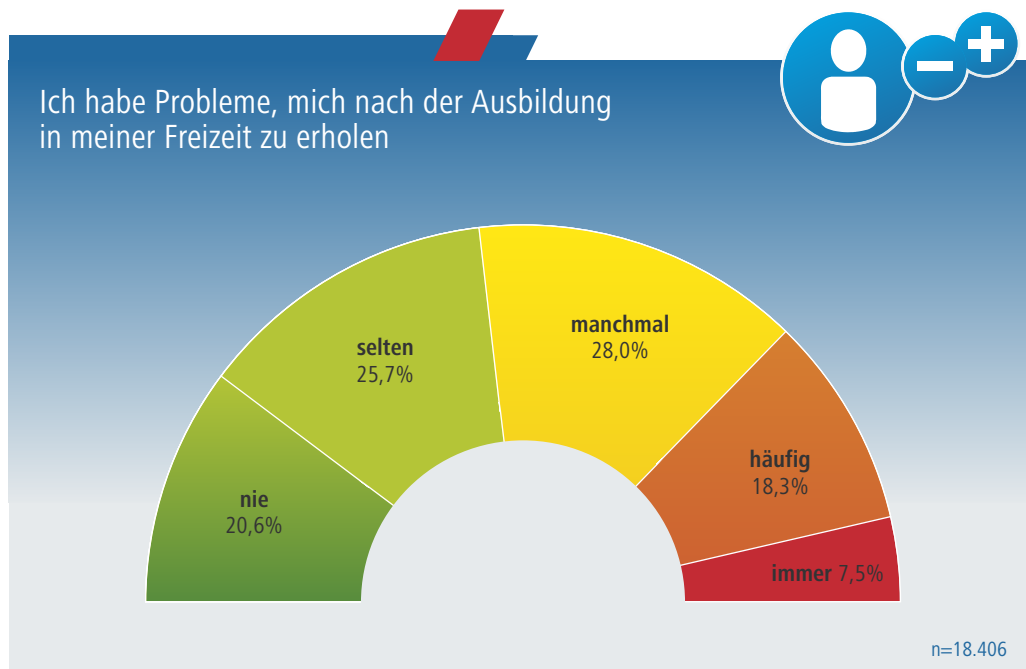
Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur knapp zwei Drittel (62,5 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 17,4 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Wie bereits weiter oben angedeutet, entstehen für Auszubildende aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen. Dazu zählen sowohl die nicht mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind. Aber auch das Verrichten eines Nebenjobs aufgrund einer zu geringen Ausbildungsvergütung, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress u.a. auch in der Berufsschule erhöhen, sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken negativ auf die Ausbildungszufriedenheit ein.

So sagte mehr als jede_r Vierte (25,8 Prozent), dass er_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen, nur gut jedem_r Fünften (20,6 Prozent) waren diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind dies extrem hohe Werte, die sich einreihen in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Sie weisen auf eine Zunahme der durch die Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenden Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Erholung in der Freizeit



Mehr als jede_r Vierte von den befragten Auszubildenden hat »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

Starke Branchenspezifische
Unterschiede

Auch hier werden wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während bei den Industriekaufleuten lediglich 10,3 Prozent und bei den Bankkaufleuten 10,8 Prozent mit »immer« oder »häufig« antworteten, sind es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten fast jede_r Zweite (49,1 Prozent), bei den Friseur_innen 46,7 Prozent und bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk 41,1 Prozent.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in 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 die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

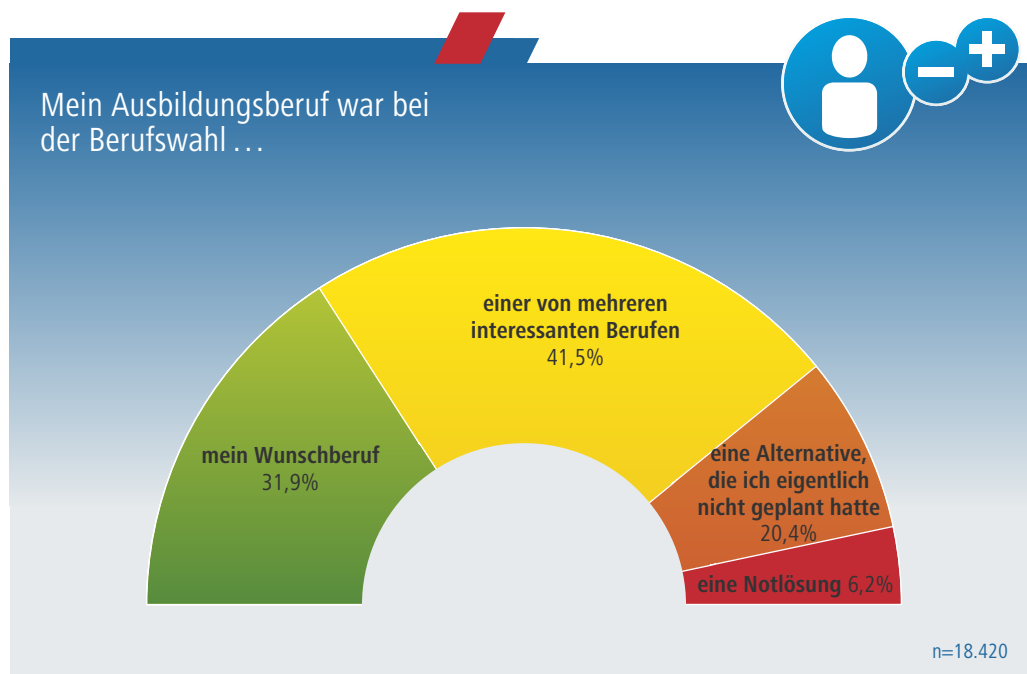
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2015 befrag-



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

ten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,9) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (41,5 Prozent). Etwa jede_r Fünfte (20,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,2 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Jungen Männern (34,8 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (28,3 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig: Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,4 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten 2014 tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 65,8 Prozent etwas höher⁹. Junge Frauen sind mit einem Anteil von gerade einmal 38,6 Prozent unter den Auszubildenden im dualen System deutlich unterdurchschnittlich vertreten. Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind.¹⁰ So betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den zehn am stärksten gewählten Gesundheits- und Sozialberufen 2012 77,9 Prozent.¹¹

geschlechtsspezifische Unterschiede

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

⁹ vgl. BIBB 2015: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 19

¹⁰ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 137

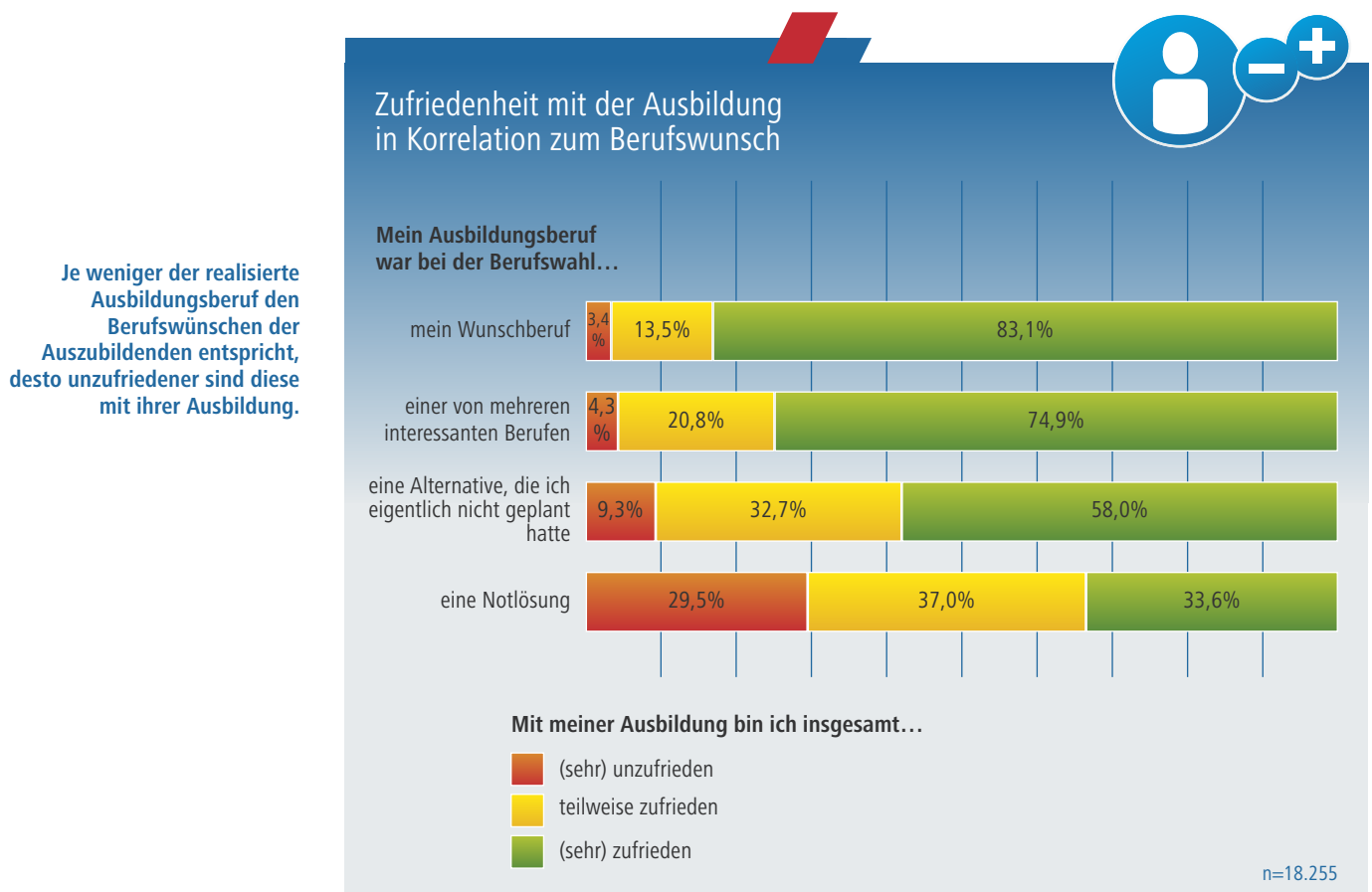
¹¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 266

schiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder. Dafür sind auch gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten mit berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist aber auch ein Umdenken der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 6,6 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (17,6) Prozent war es noch nicht einmal einmal jede_r Fünfte.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei



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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 58 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 83,1 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur jeder_r Dritte (33,6 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

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

82,5 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,9 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 44,2 Prozent bzw. 28,2 Prozent deutlich niedriger.

Perspektive nach der Ausbildung

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.

Schlussfolgerungen

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2015 belegt, sind 2013 fast 150.000 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst worden. Das bedeutet, dass 2013 deutschlandweit inzwischen jedes vierte Ausbildungsverhältnis (25 Prozent) vorzeitig beendet wurde¹³. Seit 2009 ist die Vertragslösungsquote damit um knapp 3 Prozentpunkte gestiegen.

Vertragslösungen

In aller Regel hat die Vertragslösung eine lange Vorgeschichte. Zuvor werden Gespräche mit dem_der Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Ein Schritt in die richtige Richtung ist die in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarte Maßnahme, durch die Entwicklung eines niedrigschwelligen Beschwerdemanagements für Auszubildende eine Möglichkeit zu schaffen, Abbrüche zu vermeiden.

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.

¹³ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2015 gaben 14,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert somit weitgehend gleich geblieben. Auffällig ist jedoch wiederum, dass erneut mehr weibliche Auszubildende schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben (16,6 Prozent) als 2014 (15,9 Prozent). Bei den männlichen Auszubildenden ist der Anteil mit 12,5 Prozent praktisch gleich geblieben. Die bereits in den Vorjahren festzustellenden geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit noch einmal verstärkt.

Für 79,9 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 20,1 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Etwas üblicher ist ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie bei den Friseur_innen. Von den Auszubildenden, die jetzt eine Ausbildung zum_r Koch_Köchin absolvieren und zuvor schon einmal eine Ausbildung abgebrochen hatten, gaben 45,7 Prozent an, die Ausbildung im ursprünglichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortzusetzen, bei den Friseur_innen waren es 37,6 Prozent und bei den Hotelfachleuten 30,2 Prozent.

Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2015 befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung
- ein funktionierendes niedrighwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier bedarf es eines fundierten Fachkonzepts, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit Mai 2015 ausbildungsbegleitende Hilfen früher in Anspruch genommen werden als bisher. Außerdem wurde mit der Assistierten Ausbildung 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 sukzessive auszuweiten und sie bekannter zu machen
- 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

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

Hierbei zeigt sich, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt. Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Einen dieser Bereiche stellen die Ausbildungszeiten dar. Hier gaben männliche Auszubildende (21,5 Prozent) häufiger an, mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen als weibliche Auszubildende (14,3 Prozent). Besonders ausgeprägt waren diese Unterschiede bei den Köch_innen und Hotelfachleuten. Auch das Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten scheint bei männlichen Auszubildenden etwas häufiger vorzukommen als bei weiblichen. Umgekehrt äußern sich weibliche Auszubildende häufiger unzufrieden mit der fachlichen Anleitung. 16,9 Prozent von ihnen haben angegeben, ihr_e Ausbilder_in erkläre ihnen Arbeitsvorgänge selten oder nie zur vollsten Zufriedenheit. Bei den männlichen Auszubildenden waren es 11,9 Prozent.

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

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (21,2 Prozent) als in den männlich dominierten (14,2 Prozent). Weitgehend angeglichen hat sich die Situation beim Thema Überstunden, was allerdings darauf zurückzuführen ist, dass in diesem Jahr auch bei in den männlich dominierten Ausbildungsberufen häufiger Überstunden anfallen. Während im Vorjahr noch 33,6 Prozent der Auszubildenden in den betreffenden Berufen angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, waren es in der aktuellen Befragung 37,2 Prozent. Bei den weiblich dominierten Berufen ist dieser Anteil lediglich um 0,6 Prozentpunkte auf nun 38,2 Prozent ge-

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen 2014

männlich dominiert

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

sonstige Berufe

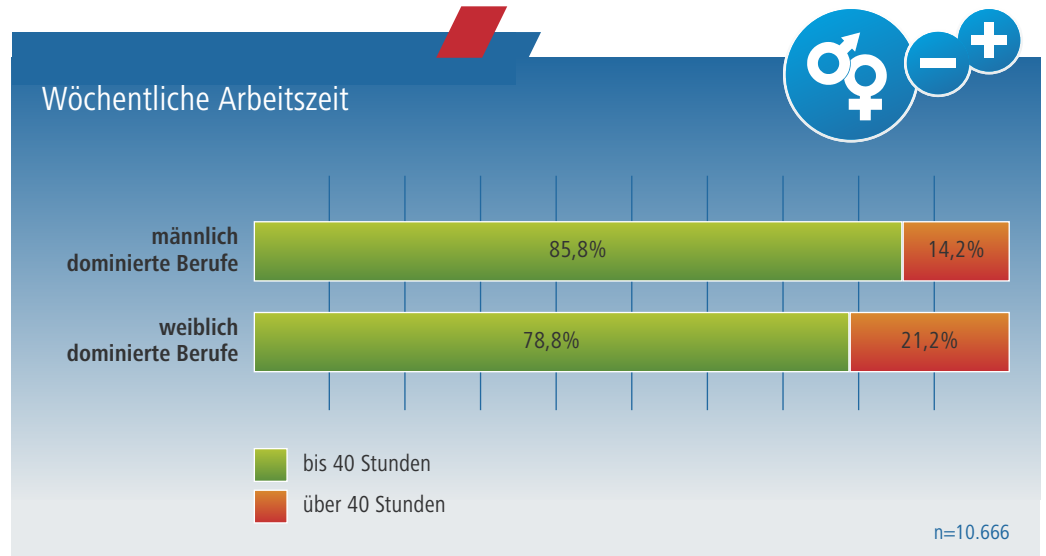
(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)
Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Überstunden

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

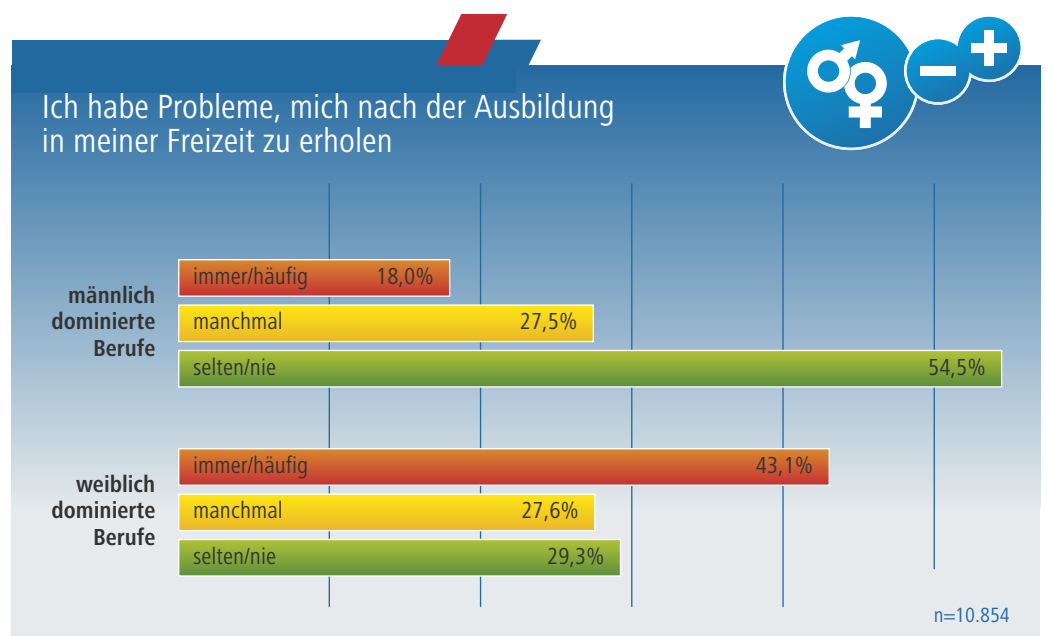


stiegen. Nach wie vor erhalten die betroffenen Auszubildenden in diesen Berufen dafür jedoch seltener einen Ausgleich. Während drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für gut die Hälfte der Auszubildenden (53,2 Prozent) zu. Lediglich 10,6 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 25,7 Prozent der Befragten zu.

Erholung nach der Ausbildung

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 18 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme

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

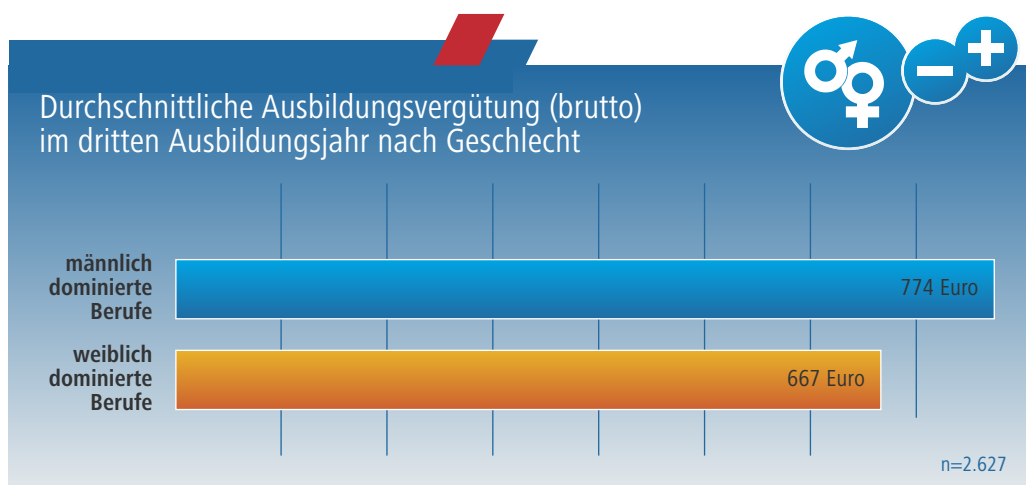


damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 43,1 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 713 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 587 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahr der männlich dominierten Berufe.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2014 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 815 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen nur 785 Euro¹⁴. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf tariflich geregelte 752 Euro, während ihre Kolleginnen nur 708 Euro erhielten. Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren¹⁵.

Ausbildungsvergütung



Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen erhalten im dritten Ausbildungsjahr im Monat durchschnittlich 107 Euro weniger, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 74,8 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (64,8 Prozent).

Gesamtzufriedenheit

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (29,3 Prozent gegenüber 39,3 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch mehr als doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,5 Prozent gegenüber 4,0 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

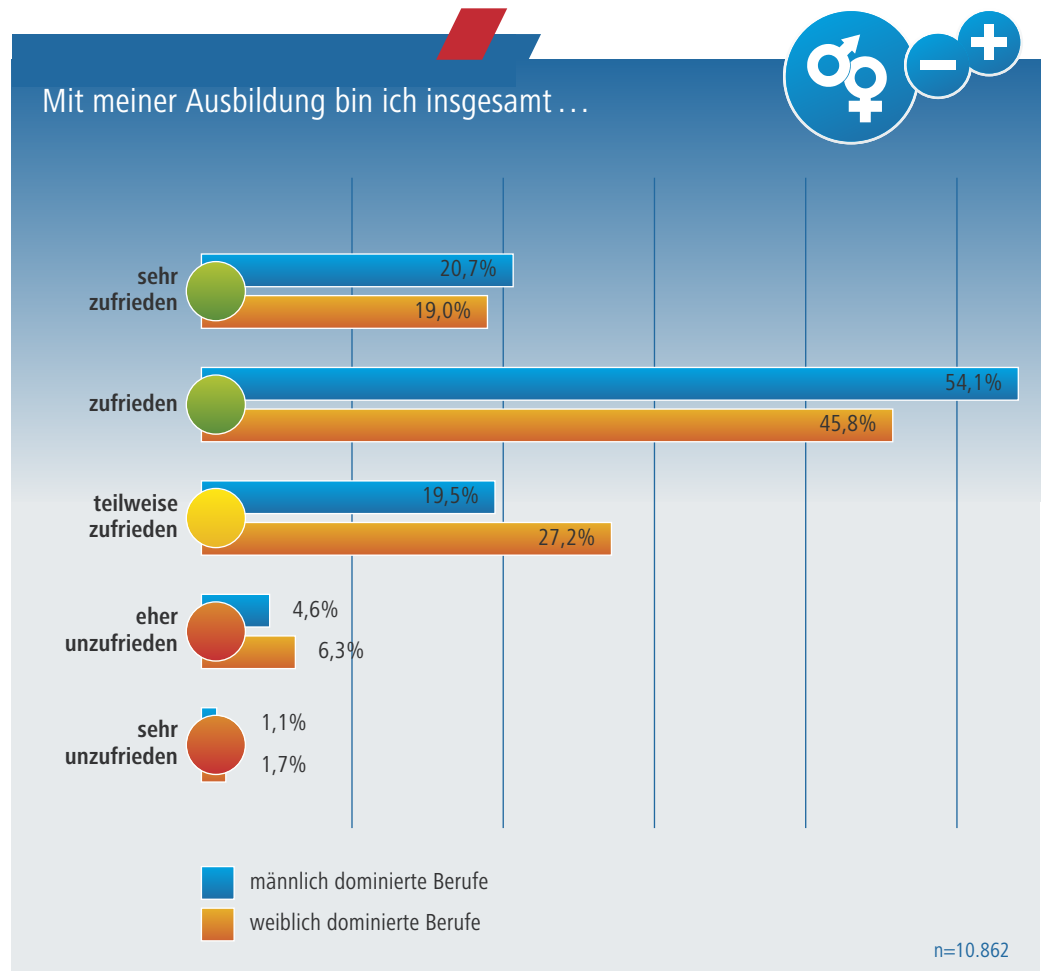
Wunschberuf

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeits-

¹⁴ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 273

¹⁵ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 273

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



platz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

5 Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung

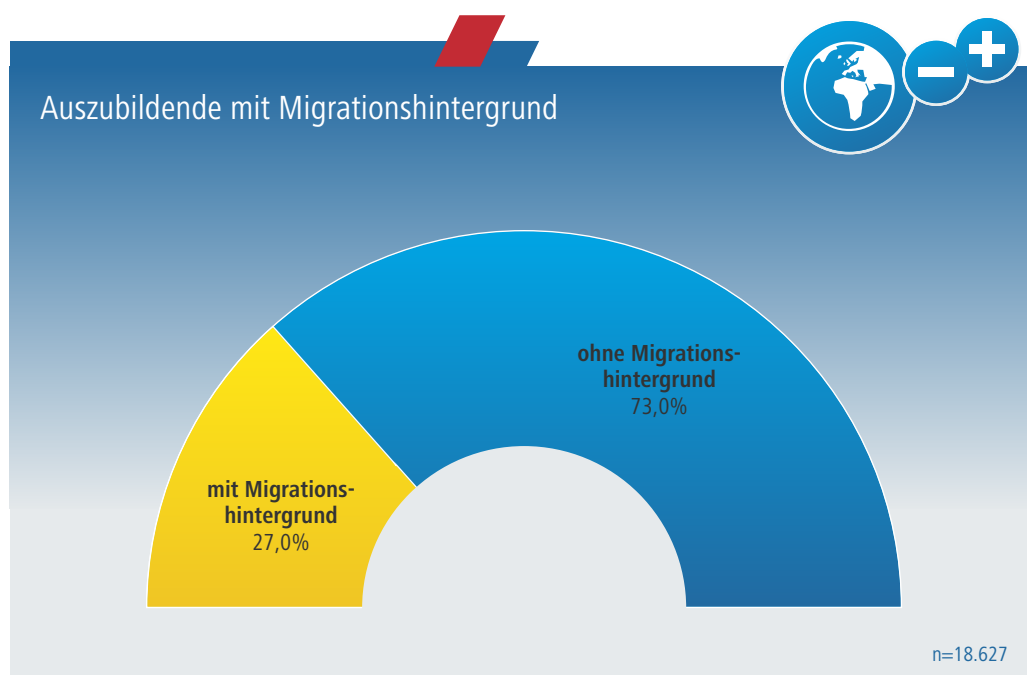
Betrachtet man vorliegende Forschungsergebnisse zu den Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund¹⁶, so zeigt sich, dass die Aussichten junger Migrant_innen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System nach wie vor deutlich schlechter sind, als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Nicht zuletzt der Berufsbildungsbericht 2015 gelangt daher auch zu dem Ergebnis, dass »nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund besteht«¹⁷.

Der vorliegende Ausbildungsreport greift diese Thematik in seinem diesjährigen Schwerpunkt auf. Im Fokus stehen dabei jene jungen Menschen mit Migrationshintergrund, denen es trotz der bestehenden strukturellen Benachteiligungen¹⁸ gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Zum einen wird der Frage nachgegangen, ob zwischen den Gruppen der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund strukturelle Unterschiede, beispielsweise bezüglich des gewählten Ausbildungsberufs, bestehen. Zum anderen wird untersucht, inwiefern bei der Bewertung der Ausbildungsqualität Unterschiede zwischen beiden Gruppen festzustellen sind.

5.1 Auszubildende mit Migrationshintergrund

Im Zuge der Befragungen für den Ausbildungsreport 2015 wurde erstmals auch das Merkmal Migrationshintergrund mit erfasst. Die definitorische Abgrenzung erfolgte dabei analog zum Mikrozensus, wonach zu den Menschen mit Migrationshintergrund »alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil«¹⁹ zählen.

Definition »Menschen mit Migrationshintergrund«



Etwa jede_r vierte Auszubildende verfügt über einen Migrationshintergrund.

¹⁶ vgl. u. a. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 62

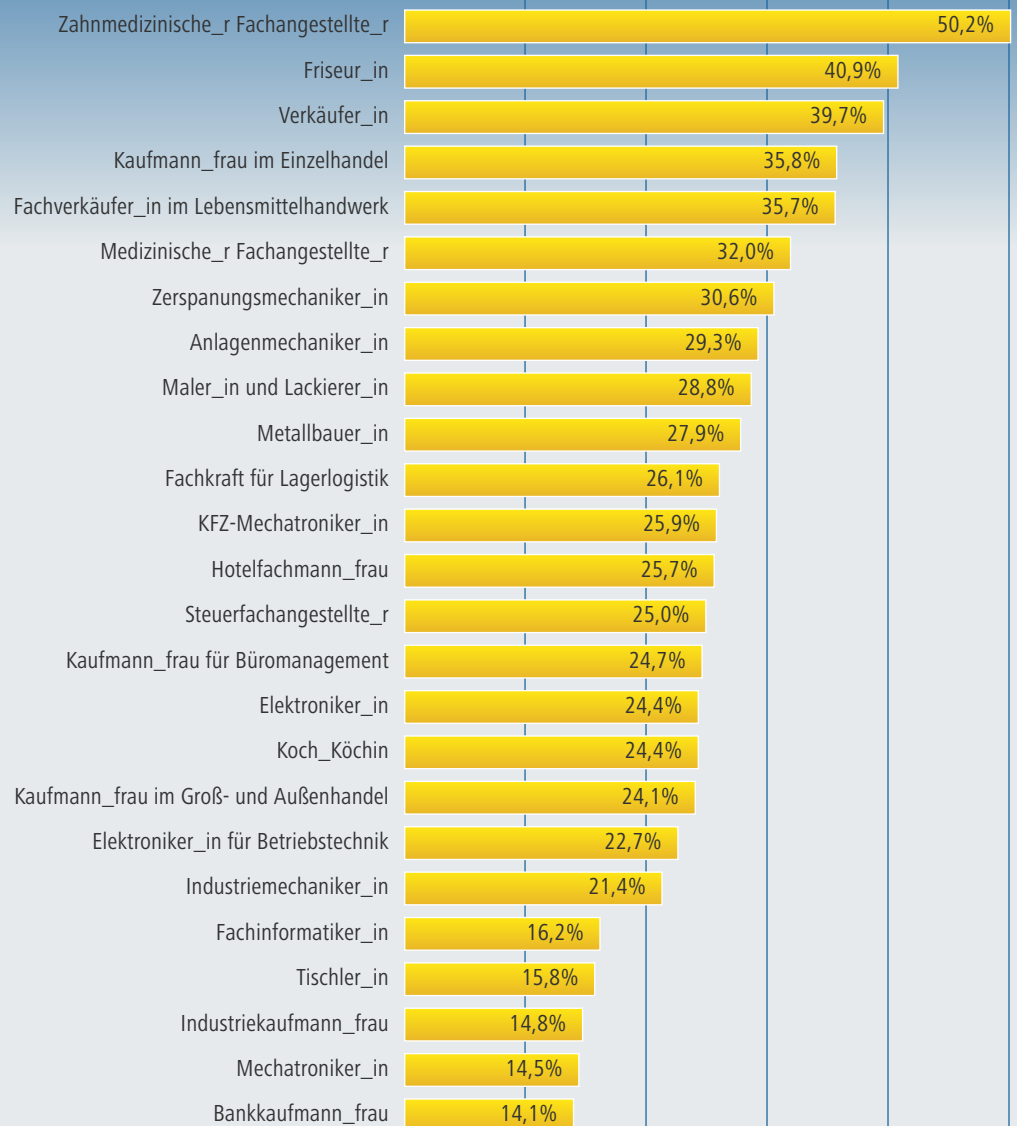
¹⁸ vgl. u. a. BIBB-Report 16/2011: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten

¹⁹ vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Wiesbaden 2013



Anteil der Migrant_innen an allen Auszubildenden nach Ausbildungsberuf

Migrant_innen sind in den am besten bewerteten Ausbildungsberufen deutlich unterrepräsentiert.



n=18.627

²⁰ vgl. Statistisches Bundesamt 2014: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2013 / eigene Berechnungen

²¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 (Vorversion), S. 84. Aufgrund der dort verwendeten abweichenden Definition des Migrationshintergrundes sind die Daten jedoch nicht unmittelbar vergleichbar. Weiterhin gilt zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung (vgl. a. a. O., S. 86), der Anteil unter den Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung etwas geringer ist. Angesichts der ohnehin vorhandenen methodischen Unschärfen, kann diese Aspekt jedoch an dieser Stelle vernachlässigt werden.

Gemäß dieser Definition verfügten 27 Prozent der befragten Jugendlichen im diesjährigen Ausbildungsreport über einen Migrationshintergrund, was in etwa auch ihrem Anteil der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 25 Jahren entspricht, der laut Mikrozensus 2013 bei 26,6 Prozent²⁰ lag. Da auch die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014, die im Gegensatz zur Ausbildungsmarktstatistik der BA ebenfalls den Migrationshintergrund abbildet, mit 26 Prozent einen vergleichbaren Anteil ausweist²¹, können die Ergebnisse des

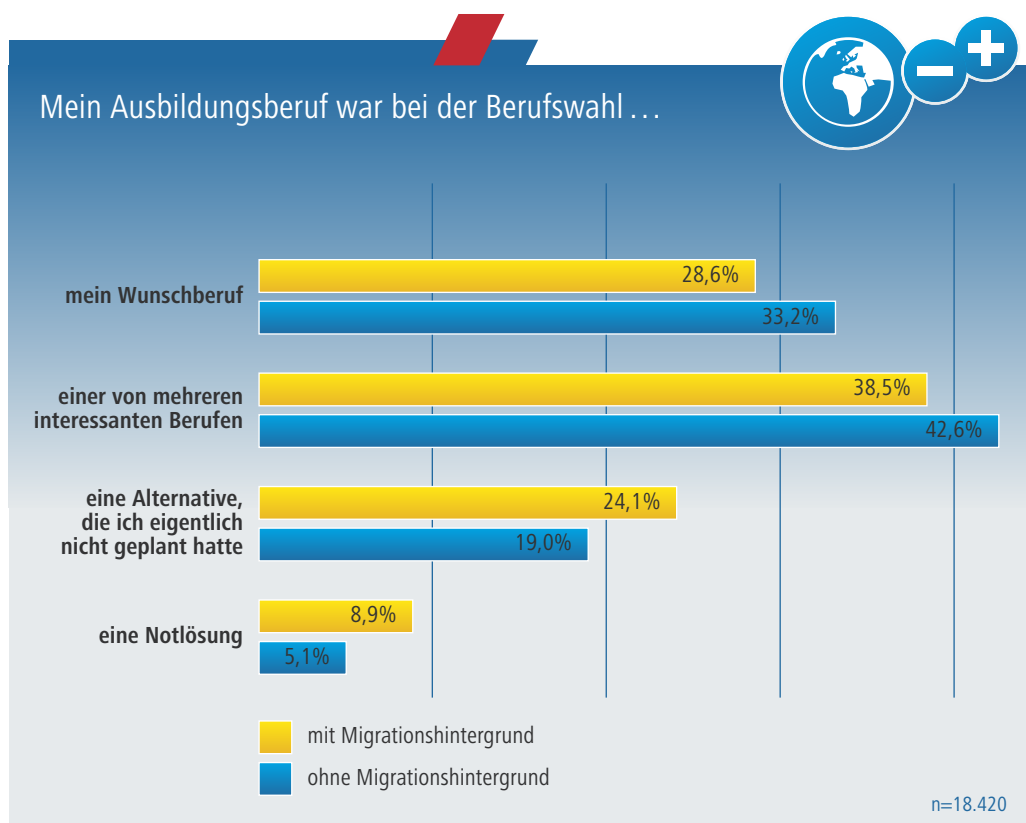
vorliegenden Ausbildungsreports auch mit Blick auf das Merkmal Migrationshintergrund als repräsentativ erachtet werden.

Zwischen den Ausbildungsberufen variieren die Anteile der Auszubildenden mit Migrationshintergrund jedoch erheblich. Während von den befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten jede_r Zweite über einen Migrationshintergrund verfügte und von den Friseur_innen und Verkäufer_innen jeweils etwa 40 Prozent, sind junge Migrant_innen unter den angehenden Bankkaufleuten (14,1 Prozent), Mechatroniker_innen (14,5 Prozent) und Industriekaufleuten (14,8 Prozent) deutlich unterrepräsentiert.

Dabei fällt auf, dass Migrant_innen insbesondere in jenen Berufen überdurchschnittlich stark vertreten sind, die bei der Bewertung der Ausbildungsqualität tendenziell schlechter abgeschnitten haben. Gruppiert man die Ausbildungsberufe gemäß der Ergebnisse des Gesamtrankings (vgl. Kapitel 1), so zeigt sich, dass der Anteil der Migrant_innen unter den am besten bewerteten Berufen bei 18,3 Prozent lag, während er bei den Berufen mit einer mittleren Bewertung bereits 29 Prozent betrug. Von den Auszubildenden in den fünf am schlechtesten bewerteten Berufen verfügte sogar jede_r Dritte über einen Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund sind etwaige Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund immer im Kontext der jeweiligen berufsstrukturellen Rahmenbedingungen zu betrachten. Dies bestätigt auch die Ergebnisse vorliegender Studien, wonach die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses weniger vom Migrationshintergrund selbst als vielmehr von den jeweiligen Ausgangs- und Rahmenbedingungen beeinflusst wird²².

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen



Junge Migrant_innen münden seltener in ihren Wunschberuf ein.

²² vgl. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011, S. 3

Seltener im Wunschberuf

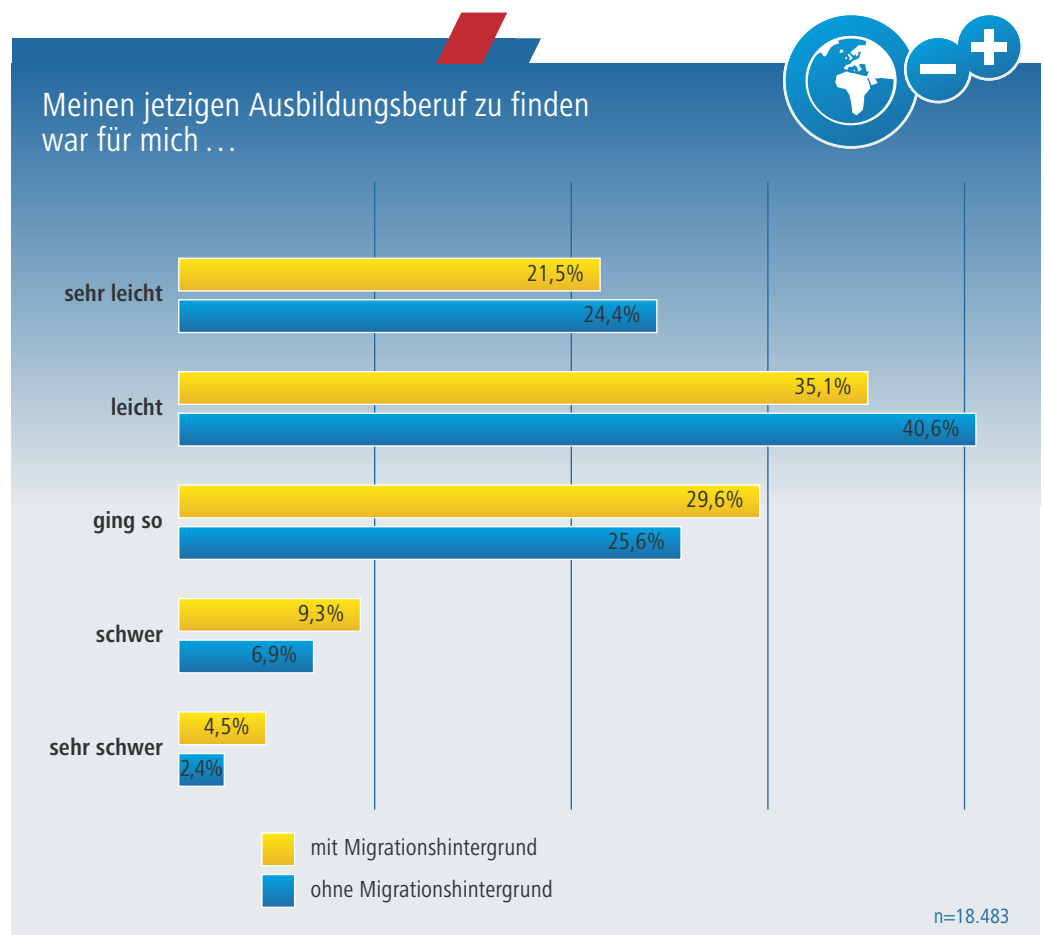
Hierzu zählt auch, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund (28,6 Prozent) deutlich seltener als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (33,2 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Demgegenüber sind sie deutlich häufiger in einen Beruf eingemündet, den sie ursprünglich nicht geplant hatten (24,1 Prozent gegenüber 19,0 Prozent), bzw. der letztlich nur eine Notlösung darstellte (8,9 Prozent gegenüber 5,1 Prozent). Auch dieser Befund ist konsistent mit den Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie²³.

Gleiches gilt für die schulischen Voraussetzungen, die laut BIBB-Übergangsstudie im Durchschnitt bei den jugendlichen Migrant_innen geringer sind als die der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. So hatten von den im Rahmen des Ausbildungsreports befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund 27,7 Prozent einen Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss und lediglich 22,6 Prozent das Abitur, während von den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund fast ein Drittel (30,2 Prozent) über die Hochschulreife verfügte und nur 18,2 Prozent über einen Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss.

Schwieriger Zugang in Ausbildung

Dass sich auch die Übergangsprozesse in die Ausbildung für junge Migrant_innen schwieriger und langwieriger gestalten als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund, zeigt sich zum einen daran, dass es von ihnen etwa jede_r Siebte (13,8 Prozent) als »schwer« bzw. »sehr schwer« empfand, den jetzigen Ausbildungsplatz zu finden. Bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund waren es nur 9,3 Prozent. Zum anderen deutet auch das höhere Durchschnittsalter auf Probleme im Zugang in Ausbildung hin. Im ersten

Auszubildenden ohne Migrationshintergrund fiel es leichter, ihren Ausbildungsplatz zu finden.

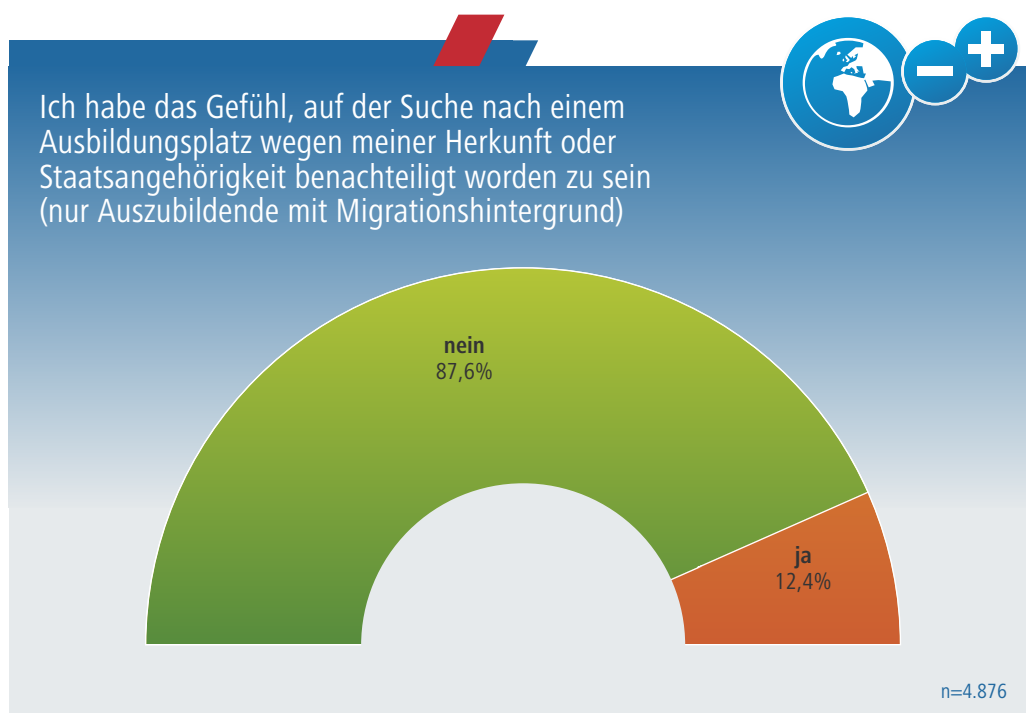


²³ vgl. a. a. O., S. 9

Ausbildungsjahr waren Auszubildende mit Migrationshintergrund im Durchschnitt 19,8 Jahre, Auszubildende ohne Migrationshintergrund 19,3 Jahre alt. Gestützt wird dies von dem deutlich geringeren Anteil minderjähriger Auszubildender (14,2 Prozent gegenüber 17,8 Prozent) unter den befragten Jugendlichen.

Diese Befunde decken sich auch mit dem subjektiven Empfinden der Jugendlichen. So hat etwa jede_achte Auszubildende mit Migrationshintergrund (12,4 Prozent) das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein.

subjektiv empfundene Benachteiligung



12,4 Prozent der befragten Auszubildenden haben das Gefühl, auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz benachteiligt worden zu sein.

Bei der Einordnung dieser Befunde ist jedoch zu beachten, dass es sich bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund keinesfalls um eine homogene Gruppe handelt, sondern der Migrationshintergrund zunächst nur eine sozialstatistische Kategorie darstellt, die für sich gesehen nur bedingt Rückschlüsse auf die damit verbundenen berufsbiografischen Herausforderungen zulässt. Bereits ein differenzierter Blick auf die strukturelle Zusammensetzung verdeutlicht dies: So besaßen 60,5 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit, 17,8 Prozent die deutsche sowie eine andere und 21,7 Prozent ausschließlich eine andere. 71,6 Prozent der Auszubildenden sind in Deutschland geboren und verfügen somit nicht über eine eigene Migrationserfahrung. Von den nicht in Deutschland Geborenen lebten 29,1 Prozent seit bis zu 10 Jahren in Deutschland, 27,7 Prozent seit 10 bis 15 Jahren und die mit 43,2 Prozent größte Gruppe lebte bereits seit mehr als 15 Jahren in Deutschland.

Das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen der Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein, ist dabei in der Gruppe der Migrant_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit doppelt so stark ausgeprägt (20,3 Prozent) wie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (9,6 Prozent).

Dass es sich dabei nicht nur um ein Gefühl handelt, sondern die Nationalität und das Geburtsland tatsächlich einen Einfluss auf die Ausbildungschancen haben, zeigt sich auch daran, dass von den jungen Migrant_innen, denen der Zugang zu den attraktiven, d.h. am besten bewerteten Berufen gelungen ist, 70,4 Prozent ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen und über drei Viertel (77,3 Prozent) in Deutschland geboren wurden. Unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen hatten nur 55,2 Prozent ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit, auch wurden sie deutlich seltener in Deutschland geboren (64,4 Prozent).

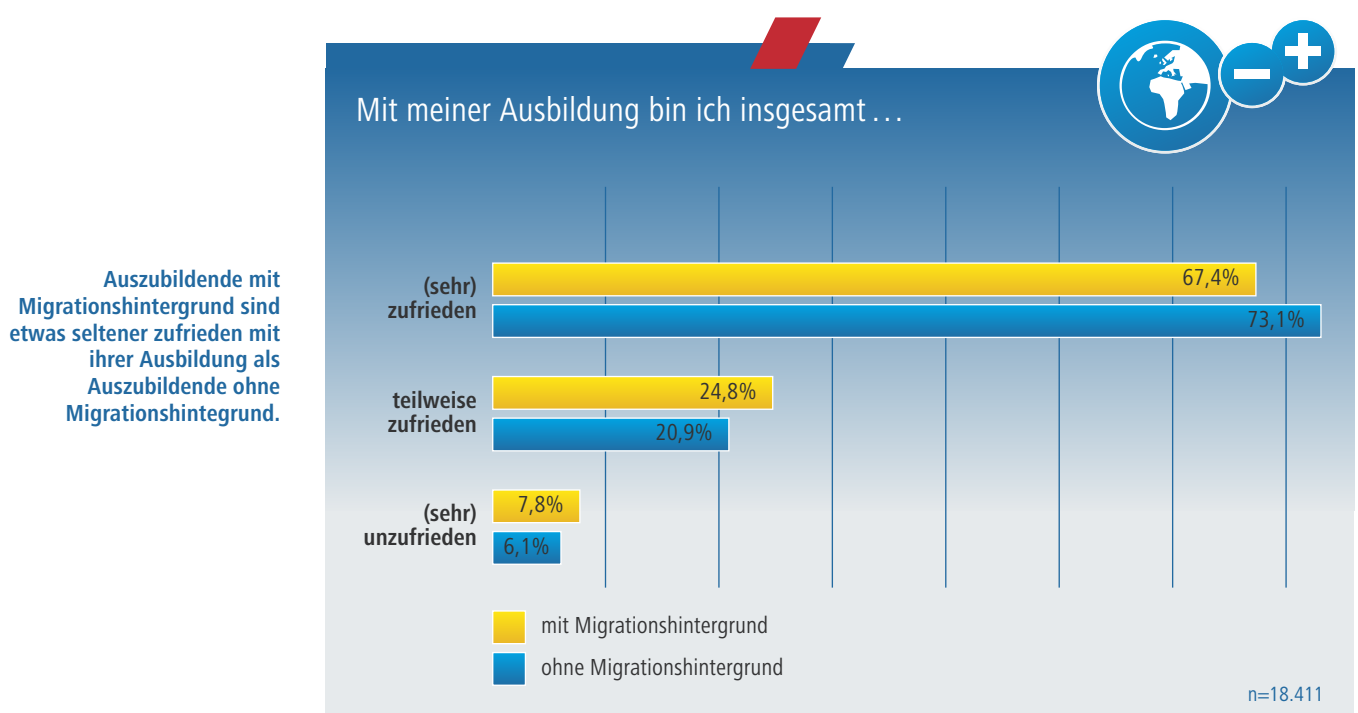
5.2 Bewertung der Ausbildung

Wie der vorliegende Ausbildungsreport verdeutlicht, variiert die Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen den einzelnen Berufen zum Teil erheblich. Zudem sind, wie gezeigt, Migrant_innen als Auszubildende überproportional in den tendenziell schlechter bewerteten Berufen vertreten.

Um tatsächliche und nicht nur scheinbar migrationsbedingte Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität identifizieren zu können, müssen daher berufsstrukturelle Einflüsse auf das Antwortverhalten ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Bewertungen der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund jeweils immer auch innerhalb der drei Gruppen der am besten bewerteten Berufe, der Berufe mit einer mittleren Bewertung und der am schlechtesten bewerteten Berufe betrachtet.

Geringere Ausbildungszufriedenheit

Mit Blick auf die Gesamtzufriedenheit ergibt sich daraus in allen drei Berufsgruppen eine leicht geringere Zufriedenheit bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Während insgesamt 71,5 Prozent der



Auszubildenden insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« mit ihrer Ausbildung waren, lag dieser Anteil bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei 67,4 Prozent und bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund bei 73,1 Prozent²⁴.

Eine vergleichbare Tendenz lässt sich bezüglich der generellen Bewertung der fachlichen Qualität feststellen. Während gut zwei Drittel (67,7 Prozent) der Auszubildenden mit Migrationshintergrund diese als sehr gut oder gut bewerten, liegt dieser Anteil bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund bei 73 Prozent. Dieser Unterschied ist bei den »besten« und den »mittleren« Berufen ähnlich stark ausgeprägt. Bei den »schlechten« Berufen hat der Migrationshintergrund offenbar keinen wesentlichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität.

Generell keine ausgeprägten Unterschiede lassen sich bezüglich der Präsenz der Ausbilder_innen sowie der Bewertung der fachlichen Anleitung feststellen. Allerdings fühlen sich Migrant_innen von den Ausbilder_innen seltener korrekt behandelt. Der Anteil der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben immer oder häufig korrekt behandelt werden, beträgt bei den Migrant_innen durchschnittlich 73,7 Prozent, bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund 78,6 Prozent. Auch haben diese seltener (9,3 Prozent gegenüber 12,7 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund) den Eindruck, »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen.

korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen

Bei der Regelung des Überstundenausgleichs gibt es ebenso leichte migrationsspezifische Tendenzen im Antwortverhalten wie beim Nacharbeiten von Berufsschulzeiten. So gaben insgesamt 7,8 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« nacharbeiten zu müssen, bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund lag dieser Anteil bei 4,7 Prozent. Während bezüglich Häufigkeit und Umfang von Überstunden keine deutlichen Unterschiede festzustellen waren, bekommen junge Migrant_innen diese seltener mit Freizeit ausgeglichen (53,5 Prozent gegenüber 61,7 Prozent bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund). Auch erhalten sie häufiger (17,3 Prozent gegenüber 14,7 Prozent) keinerlei Ausgleich für geleistete Überstunden. Lediglich der Anteil der Auszubildenden, die ihre Überstunden bezahlt bekommen, ist bei ihnen etwas höher (11,8 Prozent) als bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (9,7 Prozent).

Überstundenausgleich und Nacharbeiten von Berufsschulzeiten

Keinerlei direkten Einfluss hat der Migrationshintergrund auf die Bezahlung der Auszubildenden. Zwar verdienen Auszubildende mit Migrationshintergrund nach eigenen Angaben mit 693 Euro durchschnittlich etwa 20 Euro weniger pro Monat als ihre Kolleg_innen ohne Migrationshintergrund. Allerdings ergibt sich dieser Unterschied ausschließlich daraus, dass junge Migrant_innen in Berufen mit geringen Einkommensmöglichkeiten über- und in den finanziell lukrativen Berufen unterrepräsentiert sind.

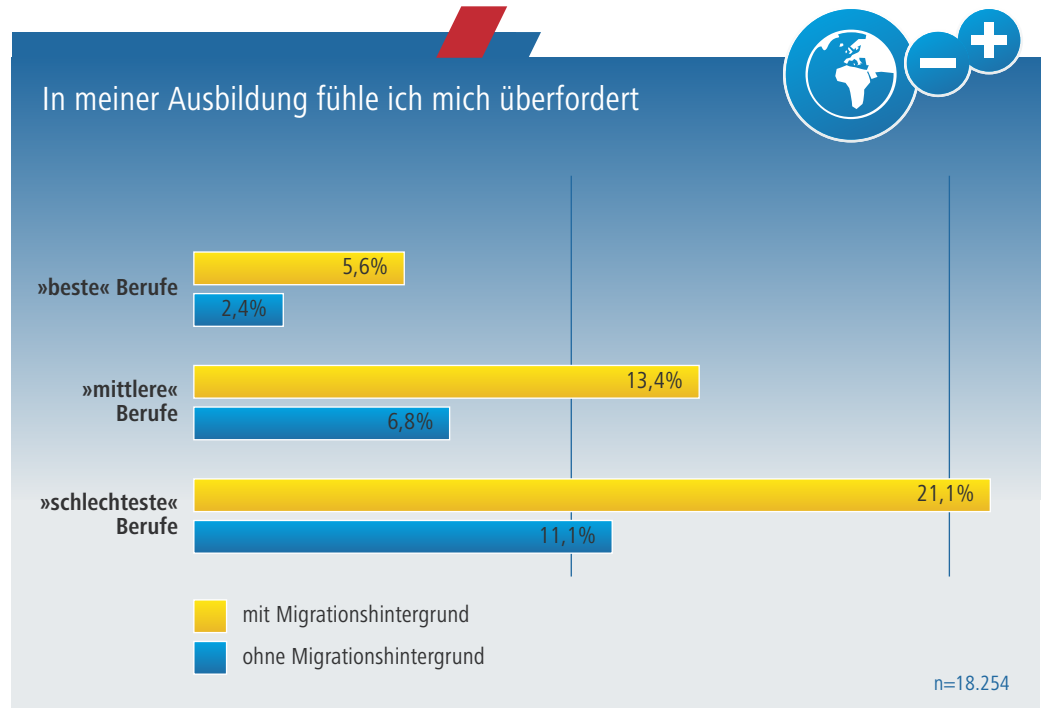
Keine Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung

Deutlich stärker ausgeprägt sind hingegen die Unterschiede bei der Frage nach der gefühlten Überforderung in der Ausbildung. 13,7 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben den Eindruck, überfordert zu sein. Bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sind dies nur 6,4 Prozent. Besonders auffällig dabei ist, dass diese Unterschiede weitgehend unabhängig vom gewählten Ausbildungsberuf bestehen und daher nicht auf berufsstrukturelle Einflüsse zurückgeführt werden können. Vielmehr bestehen die Unterschiede sowohl bei den »besten« als auch bei den »mittleren« und den »schlechten« Berufen.

Überforderung

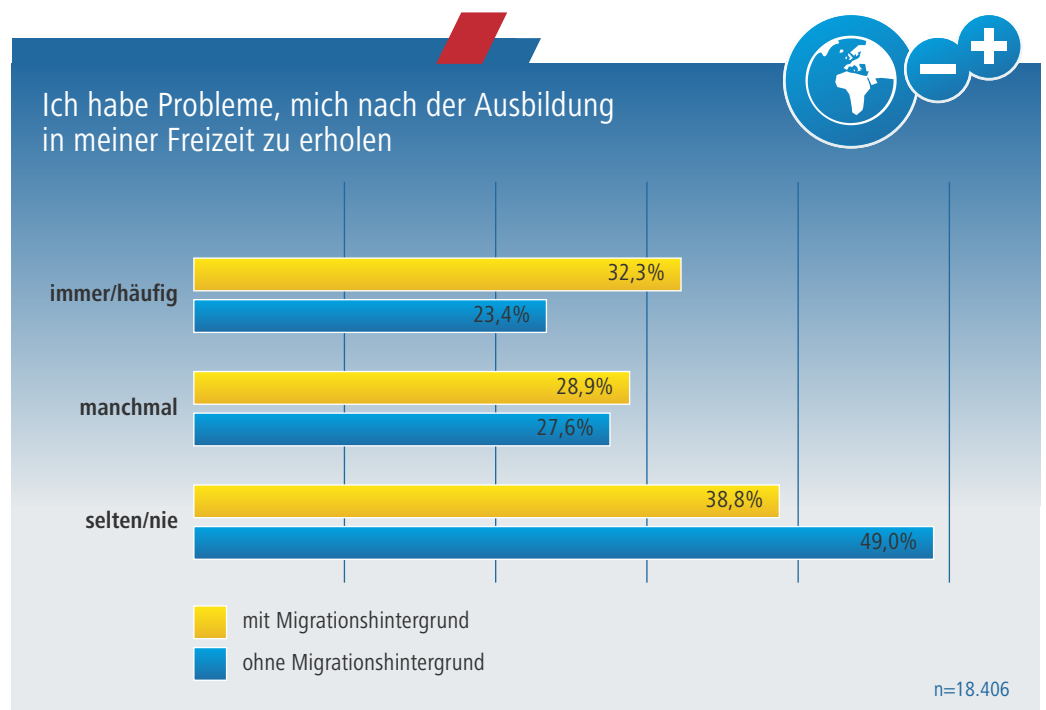
²⁴ Diese Unterschiede finden sich in ähnlicher Ausprägung in allen drei »Berufsgruppen«. Der Übersichtlichkeit halber wird hier darauf verzichtet, die Werte jeweils getrennt nach den drei Gruppen darzustellen.

Auszubildende mit Migrationshintergrund fühlen sich in ihrer Ausbildung mehr als doppelt so häufig überfordert wie Auszubildende ohne Migrationshintergrund.



Erholung nach der Ausbildung

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund auch deutlich häufiger Probleme haben sich in ihrer Freizeit zu erholen, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Von ihnen berichtete fast jede_r Dritte (32,3 Prozent) davon, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben, unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund traf dies für weniger als ein Viertel der Befragten (23,4 Prozent) zu. Zwar variiert das Ausmaß der Probleme zwischen den einzelnen

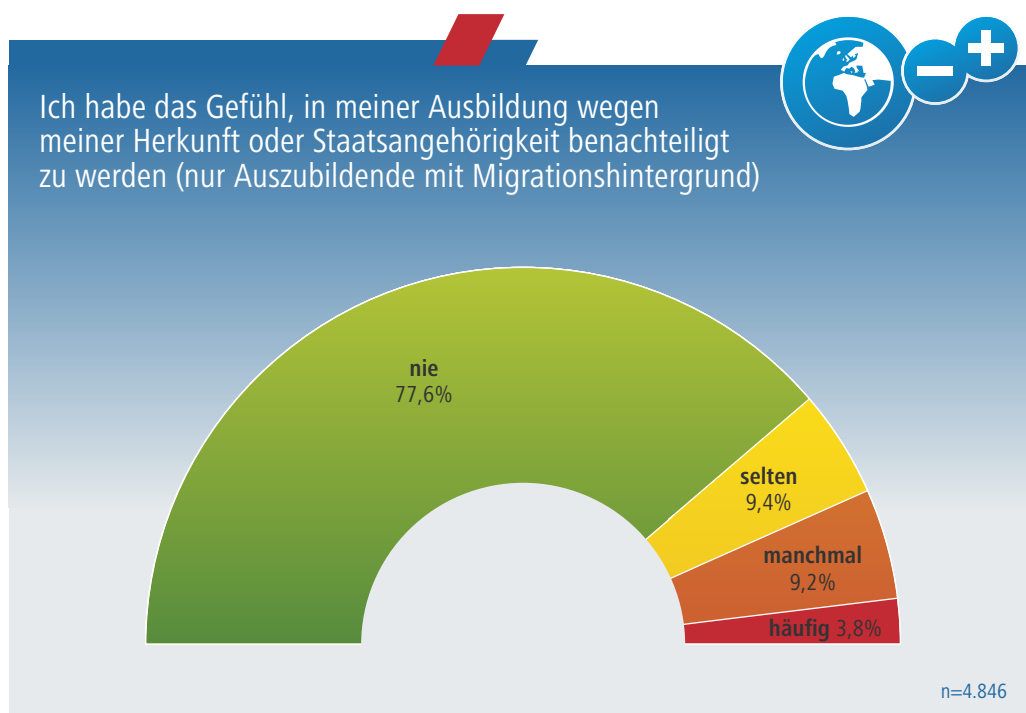


Ausbildungsberufen, die migrationspezifischen Unterschiede sind jedoch auch bei dieser Frage sowohl bei den insgesamt gut bewerteten Berufen zu finden, als auch bei jenen, die im Ranking weniger gut abgeschnitten haben.

Insgesamt zeigen sich somit zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität. Mehr als jede_r fünfte Auszubildende mit Migrationshintergrund (22,4 Prozent) hat dabei das Gefühl, in der Ausbildung unmittelbar wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden.

Diskriminierung

All dies hat jedoch offenbar keinen Einfluss auf die beruflichen Ambitionen der Auszubildenden. So waren zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der Frage, ob sie nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein wollen, keine signifikanten Unterschiede festzustellen. Auch auf die Wahrscheinlichkeit der Übernahme nach Abschluss der Ausbildung hat der Migrationshintergrund anscheinend keinen Einfluss.



Mehr als jede_r Fünfte Auszubildende mit Migrationshintergrund fühlt sich in der Ausbildung wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass festzustellende Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und Auszubildenden ohne Migrationshintergrund zu großen Teilen auf die strukturelle Benachteiligung junger Migrant_innen beim Zugang zu Ausbildung zurückzuführen sind. Sie verfügen häufig über niedrigere Schulabschlüsse und es fällt ihnen schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden, der dann auch noch seltener den persönlichen Wünschen entspricht. Zudem münden junge Migrant_innen überdurchschnittlich häufig in Berufe ein, die von den Auszubildenden durchschnittlich schlechter bewertet werden.

Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass sich etwa jede_r achte Auszubildende mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt gefühlt hat.

Auch unabhängig von berufsstrukturellen Einflüssen fällt die Bewertung der Ausbildungsqualität von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in mehreren Bereichen etwas schlechter aus, allerdings sind diese Unterschiede im Vergleich zu den Einflüssen des Ausbildungsberufes zumeist weniger stark ausgeprägt.

Am deutlichsten unterscheiden sich die Einschätzungen der jungen Migrant_innen bei Fragen nach der Belastung durch die Ausbildung. Sie fühlen sich unabhängig vom Ausbildungsberuf in ihrer Ausbildung deutlich häufiger überfordert und haben daher auch mehr Probleme damit, sich in ihrer Freizeit ausreichend zu erholen.

Bewertung und Konsequenzen

Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Ausbildung aufgrund von Herkunft oder Staatsangehörigkeit gehören leider noch immer zur alltäglichen Erfahrungen vieler junger Migrant_innen in Deutschland – und das, obwohl sie zum großen Teil hier geboren wurden und/oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Berücksichtigt man, dass im Rahmen des Ausbildungsreports nur jene Migrant_innen befragt wurden, die sich erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, lässt sich erahnen, dass sich die Situation für all jene, die bereits an dieser Hürde scheitern, noch deutlich schlechter gestaltet.

Bestätigt werden die schlechteren Einmündungschancen junger Migrant_innen in eine duale Berufsausbildung durch verschiedene Studien²⁵, wobei sich zeigt, dass dabei die Diskriminierung durch Betriebe einen von vielen wesentlichen Faktoren darstellt. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang negative Zuschreibungsmerkmale gegenüber einer kollektiven Gruppe der Migrant_innen, die eine intensive Auseinandersetzung mit dem_der individuellen Bewerber_in selbst verhindern.

Natürlich gibt es neben der Diskriminierung im betrieblichen Umfeld noch viele weitere Gründe für die schlechten Einmündungsquoten junger Migrant_innen, wie z. B. die durchschnittlich niedrigeren Schulabschlüsse. Insgesamt landen so in jedem Jahr etwa die Hälfte aller Bewerber_innen mit Migrationshintergrund im sogenannten Übergangssystem, welches sie mitunter für mehrere Jahre von dem fernhält, was sie eigentlich anstreben: eine duale Berufsausbildung.

Wie der Ausbildungsreport zeigt, hört die Diskriminierung jedoch mit dem Beginn der Ausbildung nicht auf, was sich letztlich auch in der Ausbildungszufriedenheit insgesamt widerspiegelt. Ansatzpunkte zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind insbesondere auf zwei Ebenen zu sehen: Zum einen bedarf es auf Seiten der Arbeitgeber Veränderungen beim Einstellungsverhalten und beim Umgang mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, um diesen einen Zugang auch zu attraktiven Ausbildungsberufen zu erleichtern und jeglicher Form von Diskriminierung noch konsequenter entgegenzutreten. Zum anderen gilt es, die noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen im Bildungssystem abzubauen, um Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen zu erleichtern und so die individuellen Voraussetzungen einer Ausbildungsaufnahme zu verbessern.

²⁵ vgl. u. a. Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014): BIBB-Report 5/2014: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen

Neben diesen mittel- und langfristigen Zielen bedarf es zudem einer betrieblichen Antidiskriminierungspolitik, die auf Einstellungs- und Verhaltensänderungen ausgerichtet ist. Sie muss erkennbar in konkreten Betriebsvereinbarungen sein, auf die Kompetenzen von Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollte dabei unbedingt zurückgegriffen werden. Nicht zuletzt bedarf es Maßnahmen, die Migrant_innen selbst dazu befähigt und sie unterstützt, gegen Diskriminierung vorzugehen, wo immer sie erfahren wird.²⁶

²⁶ vgl. Scheer, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden; S. 183ff.

6 Doktor Azubi: 11 Fälle

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

6.1 Fachliche Qualität

< ^ v

Von: Sven

Überlastung
16. Januar 2015 16:21

Hallo zusammen,
ich bin im 2. Ausbildungsjahr und meine Ausbilderin hat gekündigt. In Ihren letzten Arbeitstagen versucht sie nun mir den ganzen Umfang der Buchhaltung einzutrichtern. Dazu kommt noch Bestellwesen, Zeiterfassung, usw. Es ist einfach viel zu viel. Wie soll ich das schaffen und kann ich mich über die Flut der zu erledigenden Arbeit wehren? Vielen Dank für Ihren Rat.

< ^ v

Von: Gülcan

Ausbildungsfremde Tätigkeiten
22. Februar 2015 20:55

Hallo,
ich hab schon mal eine Ausbildung abgebrochen und bin jetzt wieder im ersten Ausbildungsjahr. Die Tätigkeiten, die ich mache, sind mit denen eines Festangestellten vergleichbar. Ich gebe Aufträge, kalkuliere, berate, gebe Waren aus, erledige die Telefondienste, etc.
Mein Unternehmen – ich arbeite im Groß- und Außenhandel – lässt mir keine Wertschätzung zukommen. Einmal im Monat mache ich einen zusätzlichen festen Samstag Überstunden, vertraglich ist das nicht geregelt und ich bekomme diese auch weder bezahlt noch ausgeglichen. Nach der Schule komme ich an beiden Tagen in den Betrieb zum Arbeiten. Meine Wochenberichte und die zusätzlichen Monatsberichte schreibe ich schon seit einem halben Jahr nicht mehr, da ich leider kaum dazu komme. Meine Noten in der Schule sind aber sehr gut. Urlaubsgeld oder finanzielle Extras gibt es nicht, das Weihnachtsgeld war ein Witz. Die ganze Zeit habe ich gehofft mein Betrieb würde sich ändern, leider werde ich nur noch mehr ausgenutzt. Mittlerweile bin ich echt verzweifelt. Ich hoffe, Ihr könnt mir weiterhelfen!

< ^ v

Von: Marlen

Müssen Azubis private Dinge der Chefin erledigen?
9. April 2015 13:02

Hallo,
in meinem Ausbildungsbetrieb bin ich wahrscheinlich meine ganze Ausbildungszeit nur in der Auftragsabteilung. Das war und ist bei den Azubis vor mir genauso. Meine Frage ist jetzt: Der Ausbildungsbetrieb muss mir so doch mehrere Abteilungen zeigen oder?
Mich kann man doch nicht die ganzen drei Jahre nur in einer Abteilung lassen. Die Azubine im 2. Ausbildungsjahr ist auch bis jetzt immer nur in der Einkaufsabteilung gewesen. Der Betrieb hat ihr nie etwas anderes gezeigt. Außerdem muss ich auch viele ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Ich muss oft mit dem Auto rum fahren und irgendwelche Sachen kaufen. Auch das Klo musste ich schon einmal putzen und ein paarmal das Büro saugen. Aber nicht nur ich sondern auch die anderen Azubis. Wir müssen oft private Dinge für unsere Chefin erledigen. Wir haben uns schon mal deswegen beschwert, aber es war, als würde man gegen eine Wand reden. Was könnte man dagegen tun?
Vielen Dank für euren Rat!

6.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

< ^ v

Von: Jonas

Regelmäßige Überstunden
9. Januar 2015 13:54

Guten Tag,
Ich bin im ersten Halbjahr meiner Elektroniker-Ausbildung. Meine Arbeitszeiten sind unheimlich lang. Oftmals ruft mein Chef am Abend an und sagt ich muss am nächsten Morgen um 6 Uhr anfangen, anstatt um 7 Uhr. Wir sind dann täglich in anderen Städten unterwegs, so dass ich selten vor 19 oder 20 Uhr zu Hause bin. Ebenso sagt er, ich solle auch samstags kommen, da er so viele Aufträge hat. Ich bin jetzt schon so ausgelaugt, das ich mit dem Gedanken spiele mir eine andere Ausbildung zu suchen, bei der sich an die vereinbarte Arbeitszeit gehalten wird. Ich weiss nicht mehr weiter, welchen Rat können sie mir geben?

< ^ v

Von: Isabel

6-Tage-Woche und fiese Chefin
25. Juni 2015 14:12

Hallo Dr. Azubi,
die Ausbildung zur Fotografin war schon immer mein Traum. Ich hab früh angefangen mich zu bewerben und hab über 250 Bewerbungen geschrieben. Zu Anfang fühlte ich mich in meinem Betrieb sehr wohl, wir sind ein kleiner Betrieb. Seit dem Beginn meiner Ausbildung arbeite ich an 6 Tagen in der Woche, immer von Montag bis Samstag. Dass ich da immer die im Ausbildungsvertrag vereinbarten 40 Stunden die Woche überschreite, ist klar. Manchmal arbeite ich auch 14 Tage am Stück. Jetzt aber mal zu meinem akuten Problem: Am Freitag war ich krank und hab Fieber bekommen. Trotzdem bin ich zur Arbeit. Als es schlimmer wurde, habe ich meine Chefin gebeten gehen zu dürfen, weil es mir echt nicht gut ging. Ich durfte gehen und wurde drum gebeten am Samstag zu kommen, da ich ab Montag Berufsschule habe und wir noch eine Art Übergabe machen müssen. Als ich den nächsten Tag immer noch krank zur Arbeit kam wurde ich angegiftet, warum ich immer noch nicht gesund sei und was es mir gebracht hätte, gestern früher Schluss zu machen, wenn ich jetzt immer noch krank wäre. Ich war erstmal sprachlos und sagte dann, dass es mir heute schon etwas besser ginge und ich versuchen würde, heute wieder mein Bestes zu geben. Also fing ich an zu arbeiten. Nach ca. 20 Minuten kam meine Chefin dann zu mir und beschuldigte mich für etwas, das ich nicht getan hatte. Sie meinte, auf mich könne man sich nicht verlassen und ich würde dem Laden absichtlich schaden. Danach meinte sie dann sehr aggressiv, dass ich jetzt mein Zeug schnappen und gehen könnte, sie wolle mich bis nächste Woche Samstag nicht sehen. Ich hab mich dann bei ihr bedankt, dass ich früher gehen durfte. Daraufhin hat sie gesagt, dass sie nicht glaubt, dass ich wirklich krank sei und wenn ich es wagen würde mich krankschreiben zu lassen, will sie den Grund auf der Krankmeldung vermerkt haben.
Ich habe jetzt sehr, sehr, sehr große Angst am nächsten Samstag zur Arbeit zu gehen. Dass es mal kleine Streitigkeiten zwischen Ausbilder und Azubi gibt ist mir klar, aber sowas? Was soll ich jetzt tun?

< ^ v

Von: Murat

258 Überstunden
18. Januar 2015 01:33

Hallo Dr. Azubi,
ich befinde mich im 2. Ausbildungsjahr zur Restaurantfachmann. Leider steht nun ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs an, weil mir dort das Wissen nicht vermittelt werden konnte. Laut meinem unterschriebenen Ausbildungsnachweisheft sind bis jetzt 258 Überstunden aufgelaufen. Wie verhalte ich mich diesbezüglich? Sind diese Stunden verloren oder bekomme ich diese ausgezahlt?

6.3 Ausbildungsvergütung

< ^ v

Von: Dennis

Kann der Chef die Bezahlung aussetzen?
24. Mai 2015 23:01

Hallo,
laut Ausbildungsplan arbeite ich eigentlich im Büro, jedoch bin ich nur im Außendienst unterwegs und werde ständig als Monteur für Regale im Einzelhandel eingesetzt. Nun hatte ich Prüfung und hatte mir da mehrere Tage frei genommen, bin natürlich in der Schule gewesen und war auch eine Woche arbeiten. Jetzt sagt mein Chef, dass er mich nicht bezahlen will, da ich ja nur eine Woche gearbeitet habe und kein Geld für den Betrieb verdient habe. Seit dem Streit setzt mein Chef mich auch nicht mehr ein, obwohl ich ja eigentlich nicht frei habe. Muss er mich trotzdem bezahlen? Ich will ja eigentlich arbeiten, er holt mich morgens aber nicht mehr ab um zur Baustelle zu fahren. Bisher war das bei uns so üblich, da ich keine geregelten Arbeitszeiten hatte und er mir nie einen Ort mitgeteilt hat, wo ich hinkommen soll. Mein Vertrag läuft noch drei Monate, laut meinem Chef will er mich solange nicht mehr einsetzen aber auch nicht bezahlen.
Vielen Dank für eine Antwort.

< ^ v

Von: Daniela

13. Gehalt gibt's für alle, nur nicht für mich
16. Juni 2015 20:36

Hallo,
ich arbeite in einem tarifgebundenen Unternehmen als Industriemechanikerin. Also gilt für mich auch der Manteltarifvertrag. In diesem steht, dass ich ein Anspruch auf ein 13. Gehalt habe. In meiner gesamten Ausbildungszeit habe ich nicht ein einziges Mal dieses Gehalt bekommen. Nun möchte ich doch darauf bestehen.
Zumal alle meine Kollegen immer einen »Erholungszuschlag« bekommen haben, der Ihnen vertraglich nicht einmal zusteht. Ich habe so etwas nie bekommen. Frage 1: Wie lange kann ich ausstehendes Gehalt nachfordern? Frage 2: Wie gehe ich dabei vor? Muss man gleich zum Anwalt?
Über eine Antwort würde ich mich freuen.
Danke!

< ^ v

Von: Niklas

Keine Ausbildungsvergütung seit vier Monaten
21. Februar 2015 21:06

Hallo,
ich habe seit November, also 4 Monate lang, keine Ausbildungsvergütung mehr erhalten. Darum habe ich jetzt bei einer Anwältin einen Brief aufsetzen lassen, indem mein Chef gebeten wird, mein Gehalt zu bezahlen. Daraufhin war mein Chef so sauer, dass er gesagt hat ich bräuchte mich nicht mehr bei ihm blicken lassen. Somit bin ich seit Montag nicht mehr in der Firma gewesen. Ich habe mich schon mehrmals an die HWK gewandt, aber auch dort bekomme ich keine Hilfe. Ich habe noch keine Kündigung erhalten und weiß jetzt nicht mehr weiter!!! Ich habe in 6 Wochen Zwischenprüfung, kann aber nicht in meinen Betrieb zurück. Eine neue Ausbildungsstelle zu finden ist sehr schwer, weil mein Chef mich überall schlecht macht, obwohl ich ständig Überstunden gemacht habe und er bis Dezember mit mir gut zufrieden war. Ich weiss nun nicht weiter.

6.4 Persönliche Beurteilung

< ^ v

Von: Tamara

Mobbing
24. März 2015 22:22

Hallo, liebes Dr. Azubi Team!
Ich mache zurzeit eine Ausbildung als Verkäuferin und bin schon seit Januar aus der Probezeit raus und ab August im 2. Ausbildungsjahr.
In der ersten Filiale habe ich mich nicht wohlfühlt und kam mit ein paar Mitarbeiterinnen nicht klar, die mich auch gemobbt haben. Ich war beim Betriebsrat und gemeinsam wurde die Entscheidung getroffen, dass ich die Filiale wechseln kann.
In der zweiten Filiale wurde es aber noch schlimmer. Ich fühle mich noch mehr unwohl und ich weine jeden Tag. Mit dem neuen Chef komme ich nicht klar, er macht mich dumm an und vor den Kunden und anderen Kollegen runter. Die Vertretungen ziehen ständig über mich her und machen mich seelisch und psychisch fertig. Ich mache kaum mehr etwas mit Freunden in meiner Freizeit, ich merke, dass ich schon anfangs mit mir selbst zu reden. Das ist doch nicht mehr normal. Die Probleme verfolgen mich sogar im Schlaf.
Mein Arzt möchte, dass ich zum Psychologen gehe. Wenn der Psychologe mich lange krank schreibt, z.B. bis zur mündlichen und schriftlichen Prüfung, darf ich dann an den Prüfungen überhaupt teilnehmen? Die Berufsschule würde ich ja immer besuchen wollen.
Bitte schreibt mir!



Von: Carmen

Die Ausbildung macht mich fertig

2. Mai 2015 19:41

Hallo Dr. Azubi,

ich bin 18 Jahre alt, mache eine Ausbildung zur Kfz Mechatronikerin und bin im 1. Ausbildungsjahr. Ich habe dort sehr euphorisch angefangen, war überzeugt und motiviert, habe dann auch meine 4 Monate Probezeit überstanden und verstand mich mit meinen ganzen Kollegen immer ganz super. Ich hatte in der Probezeit anfangs keine Probleme, bin gerne für die Kollegen der gesamten Firma nebenan zum Supermarkt gegangen um Frühstück zu besorgen, kein Problem, mussten alle Azubis hier abwechselnd mal machen. Nur irgendwann wurde es mehr und mehr, mittlerweile gehe ich 3 bis 4 mal die Woche und ich bin wirklich für alles zuständig. Wenn meine Azubikollegen vergessen aufzuräumen, kommt der Spruch »Warum hast du da nicht aufgeräumt?« Als ich neulich an der Reifenwaschmaschine stand und dort einfach nicht weg konnte, maulte mich der Meister an, warum ich nicht einkaufen gehe. Als ich mich dann rechtfertigte ging er überhaupt nicht drauf ein und hat mich nur nieder gemacht und Dinge behauptet, die nicht stimmen. Ich war eh schon kurz davor in Tränen auszubrechen und hab ihm dann mitgeteilt, dass ich an diesem Tag wegen der Beerdigung eines Freundes gern zwei Stunden früher gehen würde. Kein Verständnis, sondern nur der Spruch: »Ist doch nicht mein Problem!« Daraufhin bin ich weinend gegangen, hab mir den halben Tag frei genommen und bin auf die Beerdigung.

Mittlerweile hab ich dann immer weniger an Autos gearbeitet, sondern habe Schränke im Archivraum aufgebaut, Halterungen gesägt, Unkraut auf dem Betriebsgelände, Aschenbecher im Boden verschraubt und vieles mehr. Die Entsorgungshalle sieht immer wenn ich von der Schulwoche zurück komme aus, als würde jeder nur seinen Müll reinwerfen bis ich komme und Ordnung schaffe. Ich mache auch die Waschstraße sauber jede Woche. Widerspruch ist nicht geduldet, weil es dann heißt: »Immer musst du an allem was aussetzen und rummaulen!« Wirklich alle Kollegen sind nur noch am Meckern. Ich weine fast jeden Tag wenn ich von der Arbeit Nachhause komme und mir ist jeden Tag übel. Als ich neulich einen Arbeitsunfall hatte, durfte ich irgendwann wieder arbeiten, aber nicht schwer heben. Trotzdem musste ich an dem Tag Reifen und Felgen von 56 Autos in das Reifenlager tragen und stapeln.

Wegen den Magenbeschwerden muss ich inzwischen wirklich schon sehr oft zum Arzt und bin krank, aber er hat nur Tabletten verschrieben und meinte, es könnte eine stressbedingte Magenschleimhautentzündung sein. Heute musste ich mich wieder krank melden, da ich eine Magenspiegelung durchhalten muss. Die Arbeit an sich an den Autos macht mir wirklich unheimlich Spaß, ich habe auch eine kleine eigene Werkstatt mit meinen Freunden zusammen und bin sehr gut in Schule und Innungskursen. Nur die Firma macht mich so fertig. Ich möchte dort nicht mehr sein. Ich hoffe ich finde hier Hilfe.

7 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!

**Ausbildung
besser machen!**

Die Akteure der beruflichen Bildung stehen angesichts eines stetig kleiner werdenden Anteils junger Menschen, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden, vor zukunftsweisenden Aufgaben: Wollen sich Unternehmen im Wettbewerb behaupten, sind sie in allen Bereichen auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen – und diese benötigen eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Erschreckend ist, dass häufig bereits das schlichte Einhalten bestehender Gesetze ausreichen würde, um die Ausbildungszufriedenheit junger Menschen zu steigern. Dies verdeutlicht nicht zuletzt die im vorherigen Kapitel aufgezeigten Beispiele aus dem Beratungsforum von Dr. Azubi. Insgesamt bedarf es für die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung einer deutlichen Aufwertung. Eine Gleichwertigkeit im Ansehen zur universitären Ausbildung ist dabei ein wesentliches Grundelement. Ganz konkret ist die Verbesserung der Qualität auf betrieblicher Ebene entscheidend – und das geht nicht ohne ein grundsätzliches Umdenken in den Unternehmen.

Jedoch ist der Gesetzgeber ebenso in der Pflicht. Indem er die staatliche Aufgabe der Ausbildungskontrolle an die »zuständigen Stellen« (i. d. R. die Kammern) übertragen hat, müssen diese dafür sorgen, dass vor Ort die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards auch eingehalten werden. Gerade hier besteht ein zentrales Problem: Einerseits sind sie für die Kontrolle der Ausbildung verantwortlich, andererseits sind sie ein arbeitgeberfinanzierter Interessenverband. Diese Doppelstruktur führt häufig dazu, dass sie der Kontrolle der Ausbildungsqualität nur unzureichend nachkommen. Unabhängige Kontrollinstanzen könnten einen Ausweg aus diesem Dilemma aufzeigen. Es bedarf daher im ersten Schritt eines Beschwerdemanagements, das die Auszubildenden tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihnen Schutz gewährt und gleichermaßen leicht zugänglich ist.

Ein weiteres Handlungsfeld der Politik bietet in den kommenden Monaten die im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vereinbarte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), also dem zentralen Ausbildungsgesetz in Deutschland. Die Gewerkschaftsjugend sieht erheblichen gesetzlichen Regelungsbedarf für die im Ausbildungsreport erwähnten Probleme und stellt an die bevorstehende Novellierung des BBiG folgende Anforderungen:



- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb getragen werden. Das gilt nicht nur für die betrieblichen Ausbildungsmittel wie Schutz- oder Dienstkleidung, sondern auch für schulische Mittel wie z. B. der Fachliteratur. Des Weiteren bedarf es der Erstattung der Unterkunftskosten bei Blockunterricht sowie die Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule. Hier bedarf es einer Konkretisierung von § 14.
- **Sicherung der Ausbildungsqualität:** Die Kompetenzen der Berufsbildungsausschüsse der Kammern als Qualitätssicherungsorgan in der beruflichen Bildung müssen erheblich erweitert werden. Hierzu zählt die verbindliche Einrichtung eines Unterausschusses zur Qualität der Ausbildung, wie sie bereits in einigen Kammerbezirken erfolgreich betrieben wird. Darüber hinaus bedarf es einer massiven personellen Aufstockung der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern. Sie müssen den Berufsbildungsausschüssen gegenüber auskunftspflichtig sein. Sollte dies nicht möglich sein, bedarf es, wie oben bereits erwähnt, einer unabhängigen Kontrollinstanz, welche die Qualität der Ausbildung sichert.

- **Eignung von Ausbilder_innen und Ausbildungsstätten:** Das betriebliche Ausbildungspersonal sollte sich regelmäßig an Weiterqualifizierungen nach einheitlichen berufspädagogischen Standards beteiligen. Zudem bedarf es einer Aktualisierung und Anpassung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Davon profitiert sowohl die fachliche Qualität im Betrieb als letztlich auch die Zufriedenheit der Auszubildenden durch eine bessere Behandlung durch der Ausbilder_innen.
- **Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis:** Neben dem Ausbildungsrahmenplan bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan. Dafür bedarf es einer Präzisierung des § 11. Nur so können die Auszubildenden kontrollieren, ob die Tätigkeiten, die sie verrichten, tatsächlich Bestandteil ihrer Ausbildung sind oder ob es sich um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt. Zudem muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung zuteil werden: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.
- **Anrechnung von Berufsschulzeiten:** Es bedarf der Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentliche Ausbildungszeit bei minder- und volljährigen Auszubildenden sowie die volle Anrechnung der Pausen- und Wegezeiten auf die Ausbildungszeit. Zudem muss die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule abgeschafft werden.
- **Freistellung für Prüfungsvorbereitung:** In § 15 muss entsprechend ergänzt werden, dass Auszubildenden vor ihrer Abschlussprüfung fünf Tage Sonderurlaub gewährt wird.
- **Lernortkooperation:** Ein regelmäßiger Informations- und Meinungs austausch zwischen den beiden Lernorten der dualen Ausbildung muss verpflichtend sein. Zudem bedarf es der Entwicklung lernortübergreifender und aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne. Nicht zuletzt kann die Verankerung von grundlegenden Qualitätsaspekten der dualen Berufsausbildung im BBiG ein Beitrag sein, um die im Ausbildungsreport von den Auszubildenden geäußerten unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule zu beheben.
- **Arbeitszeiten:** Es bedarf einer Ergänzung des § 17, dass künftig keine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, erfolgen darf. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Der Ausbildungsreport zeigt auf, dass insbesondere bei der Einhaltung von Arbeitszeiten enormer Handlungsbedarf besteht.



Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes hat die Bundesregierung aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ein gutes Vorhaben gewählt, um die Ausbildungsqualität nachhaltig zu verbessern. Nun muss es den politischen Willen geben, die im Ausbildungsreport aufgezeigten Missstände anzugehen.



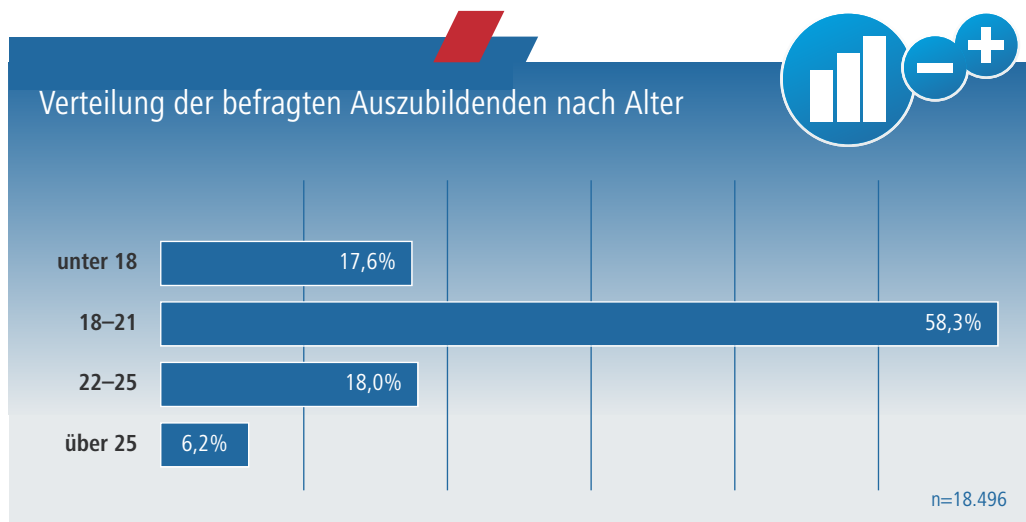
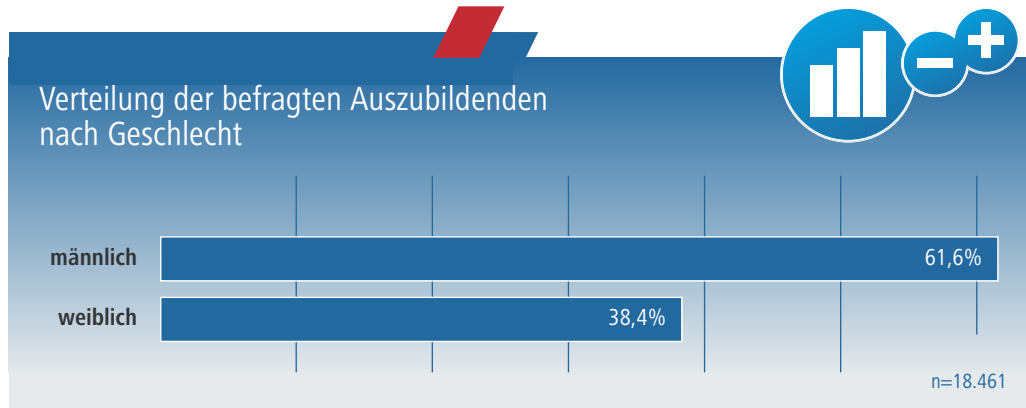
8 Auswertungsverfahren und Methodik

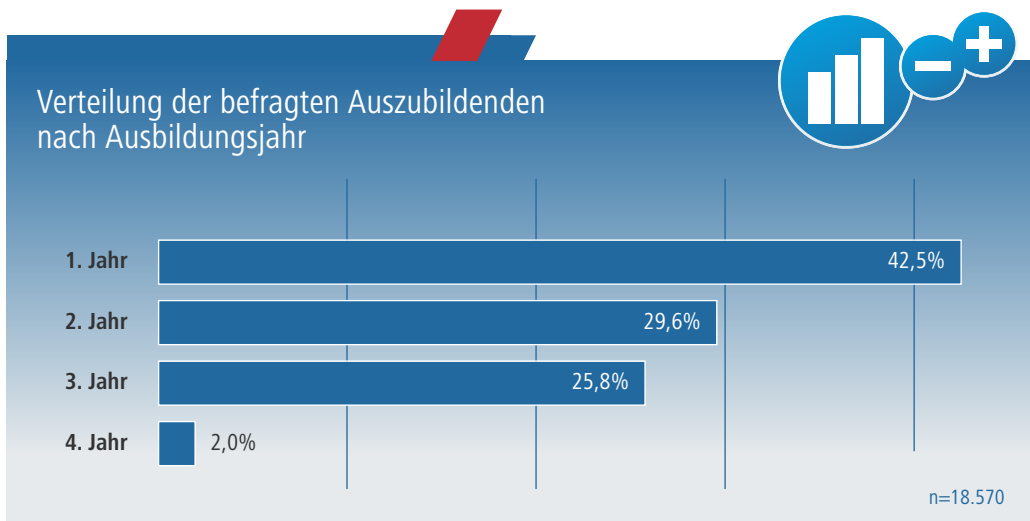
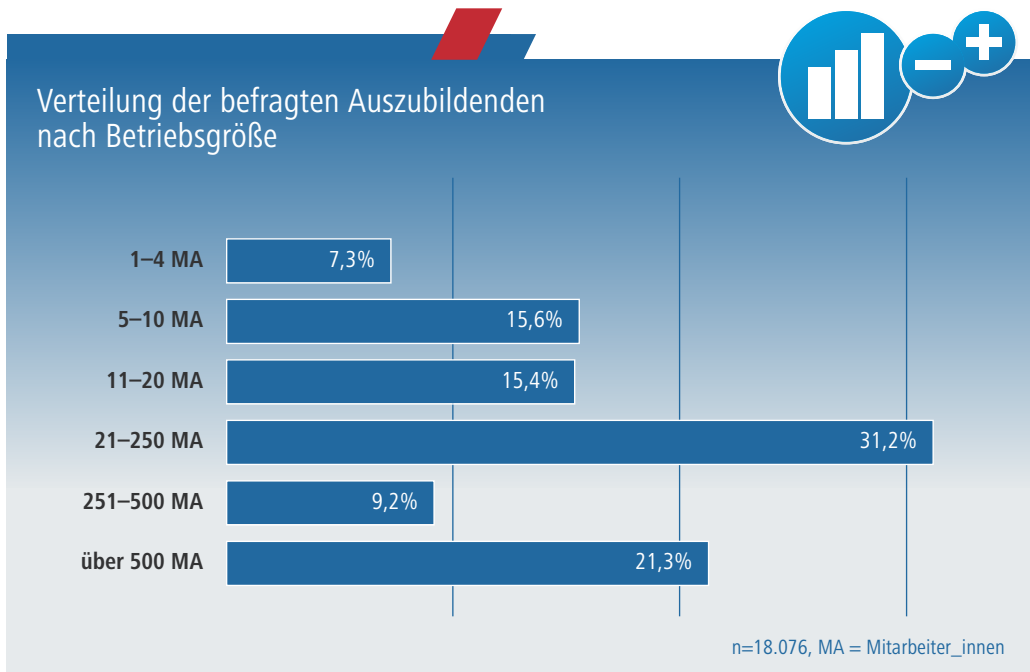
Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2014 bis April 2015 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 18.627 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

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

9 Anhänge





Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



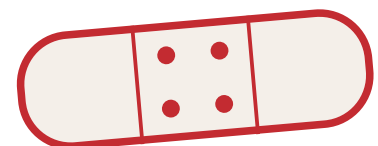
Fragebogen 2014/2015: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

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

27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
39. Ich besitze
 ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit
 die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
 ausschließlich eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
40. Ich bin in der Bundesrepublik Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
41. Ich bin nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren und lebe seit _____ Jahren in Deutschland.
42. Mein Vater ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
43. Meine Mutter ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
44. Ich bin erst mit Beginn meiner Ausbildung nach Deutschland gekommen:
 ja, als Teilnehmer_in am Förderprogramm MobiPro-EU
 ja, ohne die Hilfe von MobiPro-EU
 nein
45. Ich habe das Gefühl, bei **der Suche** nach einem Ausbildungsplatz wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein
 ja nein weiß ich nicht
46. Ich habe das Gefühl, **in der Ausbildung** wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden:
 häufig manchmal selten nie
47. Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule hatte ich folgenden Schulabschluss:
 keinen Abschluss
 Hauptschulabschluss/Berufs(bildungs)reife
 Realschulabschluss/Mittlere Reife
 Abitur/Hochschulreife
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



junge

GEW

JUGEND

Logo of IG BCE

Jugend!

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

Logo of IGB

GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

