

studie



**Themenschwerpunkt:
Arbeitszeit in der
Ausbildung**

Ausbildungsreport 2018



www.jugend.dgb.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Manuela Conte

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: Daniel Gimpel, Julia Farnbacher

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Dr. Oliver Dick und Esther Herzog



Lektorat: Jürgen Kiontke

Gestaltung: Heiko von Schrenk

Druck: Hassenbach Werbemittel Mainz GmbH & Co. KG

Titelfoto: Halfpoint / Adobe Stock [M]

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2018

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

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 Eindruck vermitteln, 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.

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2018	6
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	10
2	Schwerpunkt: Arbeitszeit in der Ausbildung	12
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	19
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	20
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	21
3.1.3	Ausbildungsnachweis	22
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_die Ausbilder_in	23
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	24
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	25
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	27
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	27
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	29
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	30
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	31
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	31
3.3	Ausbildungsvergütung	33
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	35
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	35
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	37
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	38
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	40
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	41
3.4.6	Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg	43
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	45
5	Fazit und Forderungen	48
6	Auswertungsverfahren und Methodik	50
7	Anhänge	51

Vorwort

Die Arbeitswelt wandelt sich ständig, zunehmend kommt digitale Arbeit zum Einsatz. Diese Veränderungen müssen sich auch in der beruflichen Ausbildung widerspiegeln. Denn nur eine moderne Ausbildung kann Preview auf die Arbeitswelt von morgen sein und ein Garant für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in das Berufsleben. Damit das duale System der Berufsausbildung auch in der Zukunft erfolgreich bleibt, sind jetzt klare Weichenstellungen in Richtung einer guten Ausbildung – einer Ausbildung 4.0 – nötig. Die Gewerkschaftsjugend begleitet diesen Transformationsprozess im Sinne der Auszubildenden und hat deshalb Forderungen formuliert: für eine zukunftsorientierte und moderne Ausbildung.

Klar ist, dass auch mit fortschreitender Digitalisierung der Mensch und damit eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Zentrum der Arbeitswelt von morgen stehen müssen. Eine moderne Berufsausbildung muss auch zukünftig ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine mitbestimmte Arbeits- und Technikgestaltung.

In der dualen Ausbildung bedarf es auch und gerade wegen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeitswelt einer Qualitätsoffensive. Dazu zählt Qualitätssicherung auf gesetzlicher Basis durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes genauso wie die Qualitätsentwicklung für Ausbildungsbetriebe selbst. Neben den Betrieben stehen aber auch die Berufsschulen in der Verantwortung. Es ist Aufgabe des Staates, diese zu unterstützen und den enormen Finanzierungsstau abzubauen. Massive Investitionen in die Qualität und Modernisierung der Berufsschulen sind überfällig.

Im Schwerpunkt: Arbeitszeit in der Ausbildung

Dass es in einigen Branchen nach wie vor gravierende Qualitätsmängel in der Ausbildung gibt, zeigt der aktuelle Ausbildungsreport. Auch in 2018 liefert der Report mit 14.959 von der DGB-Jugend schriftlich befragten Auszubildenden eine fundierte Datengrundlage zur Qualität der Ausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Befragt wurden Jugendliche in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 am häufigsten frequentierten Ausbildungsberufen.

Der diesjährige Themenschwerpunkt zur Arbeitszeit in der Ausbildung zeigt: Flexibilisierungsdruck, ständige Erreichbarkeit und regelmäßige Schichtarbeit sind für viele Auszubildende leider alltäglich.

Dies führt zu erheblichen Belastungen. Dort wo der Druck auf Auszubildende am stärksten ist, sind auch die Abbruchquoten in der Ausbildung am höchsten. Dem entgegen, stehen die Bedürfnisse der jungen Menschen, wie sie schon die Shell Jugendstudie festgestellt hat: Junge Menschen wollen planbare und verlässliche Rahmenbedingungen, die ihnen die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen. Unattraktive Ausbildungsbedingungen und unzureichende Ausbildungsqualität sorgen in vielen Fällen dafür, dass Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen. Wer solch widrige Ausbildungsbedingungen bietet, darf sich nicht wundern, wenn er oder sie keine Auszubildenden findet. Der so oft beklagte Fachkräftemangel ist eben vielfach hausgemacht durch die Arbeitgeber selbst.

Gerade beim Thema Arbeitszeit in der Ausbildung liegt einiges im Argen. Bei jedem zweiten Auszubildenden in Schichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht eingehalten. Über die Hälfte aller Auszubildenden müssen in ihrer Freizeit mobil für den die Ausbilder_in erreichbar sein. Diese »Erreichbarkeit« wird bei 60 Prozent der Betroffenen nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet. Auf der anderen Seite erwartet ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden angefallene »Minusstunden« zu anderen Zeiten nacharbeiten, obwohl das im Berufsbildungsgesetz nicht vorgesehen ist. Insbesondere Großbetriebe stechen hier negativ hervor. Das Nacharbeiten von »Minusstunden« ist offenbar die Regel geworden. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt hier jedoch eindeutig, dass Auszubildenden auch dann eine Vergütung zu zahlen ist, wenn die Berufsausbildung ausfällt. Auszubildende dürfen nicht als Sündenbock für eine schlechte Organisation herhalten. Eine ausreichend gute Planung der Ausbildungszeiten durch den die Ausbilder_in gehört daher ebenfalls zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und muss von den Betrieben gewährleistet werden.

Eine moderne Ausbildung braucht eine moderne Gesetzesgrundlage

Das Berufsbildungsgesetz ist das maßgebliche Gesetz für die duale berufliche Ausbildung in Deutschland. Die letzte größere Novellierung dieses Gesetzes fand im Jahr 2005 statt, für die Gewerkschaften zentrale Themen wurden damals nicht berücksichtigt. Im aktuellen Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung nun endlich die Novellierung des BBiG – nach jahrelangem Druck aus den Gewerkschaften – vereinbart. Damit gibt es nun die Chance, das BBiG in ein echtes Schutzgesetz zu verwandeln, das eine moderne Ausbildung gewährleistet. Dafür muss eine BBiG-Novellierung:

- **Gute Ausbildungsqualität sicherstellen**

Überstunden sind in einem Ausbildungsverhältnis nicht notwendig. Ausbildungszeiten, die über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehen, müssen im BBiG einem Verbot unterliegen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können, dies gilt ebenso für Schichtdienste. Teilschichtdienste für Auszubildende gehören vollständig abgeschafft, die Freistellung für Berufsschulen muss für alle Auszubildenden unabhängig vom Alter gelten.

- **Rechtsicherheit für alle Berufe schaffen**

Um einen gleichen Qualitätsstandard für alle Berufe sicherzustellen und für die Auszubildenden Rechtsicherheit zu schaffen, ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG notwendig. Denn zahlreiche berufliche Ausbildungsgänge und vergleichbare neue Ausbildungsstrukturen, wie die Praxisphasen des dualen Studiums, sind nicht nach dem BBiG geregelt. Das BBiG muss hierfür zu einem einheitlichen Ausbildungsgesetz umgebaut werden.

- **Chancengleichheit beim Zugang zu Ausbildung gewährleisten**

Eine duale Ausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehen, müssen an allen Lernorten – im Betrieb, an der Berufsschule und der Hochschule - durch den Ausbildungsbetrieb oder den Ausbildungsträger getragen werden. Wir fordern die Verankerung einer absoluten Kostenfreiheit im BBiG.

- **Teilhabe ermöglichen – Mindestausbildungsvergütung einführen!**

Wir fordern eine Ausbildungsvergütung die Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen seinen Facetten ermöglicht. Dies ist notwendig, damit das Ausbildungssystem weiterhin ein Erfolgsmodell bleiben kann und junge Menschen sich für eine duale Ausbildung entscheiden.

Fest steht: Die Arbeitswelt von morgen braucht gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Dies ist nur mit einer qualitativ hochwertigen und modern aufgestellten Berufsausbildung möglich. Wie der Ausbildungsreport zeigt, gibt es dafür noch einiges zu tun. Um die Ausbildungsbedingungen für Auszubildende und dual Studierende tatsächlich zu verbessern, müssen die gesetzlichen Grundlagen in ihrem Sinne optimiert werden. Die Bundesregierung hat es in der Hand!



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Manuela Conte
Bundesjugendsekretärin des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1 Einordnung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verwaltungsfachangestellte_r
Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Industriekaufmann_frau
Bankkaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte_r
Medizinische_r Fachangestellte_r
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Koch_Köchin
Maler_in und Lackierer_in
Anlagenmechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Tischler_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2018

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2018 erneut zeigt, gibt es erhebliche Unterschiede.

Am besten bewerten die angehenden Verwaltungsfachangestellten, die in diesem Jahr zum ersten Mal im Rahmen des Ausbildungsreports befragt wurden¹, die Qualität ihrer Ausbildung.

Auf den Rängen zwei bis fünf folgen die künftigen Mechatroniker_innen, Industriemechaniker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik sowie Zerspanungsmechaniker_innen, die bereits in den zurückliegenden Jahren in der Spitzengruppe vertreten waren. Knapp dahinter rangieren mit den Industrie- und Bankkaufleuten zwei weitere Ausbildungsberufe, die seit vielen Jahren konstant gute Ergebnisse erzielen. Die Industriekaufleute, im Vorjahr noch auf Rang zwei, rutschten in diesem Jahr auf den sechsten Rang und befinden sich damit nun in der Gruppe der Berufe mit mittleren Bewertungen.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien, d. h. sowohl bei der

Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die hier aufgeführten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Am unteren Ende der Skala rangieren Hotelfachleute, zahnmedizinische Fachangestellte sowie Auszubildende in Teilen des Handwerks. Sie sind mit ihrer Ausbildung besonders unzufrieden. Hier sind größere Anstrengungen nötig, um die Berufe für junge Menschen attraktiv zu machen.

Erfreulich gestaltet sich die Entwicklung bei den Köchinnen und Köchen, die in diesem Jahr insbesondere die fachliche Qualität ihrer Ausbildung besser bewertet haben als in den zurückliegenden Jahren. Dies schlägt sich auch in der persönlichen Beurteilung und im Gesamtranking nieder. So steigt dieser Beruf in 2018 von Rang 20 im letzten Jahr auf Rang 15. Hier zeigt sich, dass auch im Hotel- und Gaststättenbereich eine gute Ausbildungszufriedenheit erreicht werden kann, wenn die Qualität der Ausbildung erhöht wird.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestim-

¹ vgl. Kapitel 7 – befragt werden jeweils Auszubildende aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen.

mungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Sie achten darauf, dass Ausbildungspläne eingehalten und gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

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. So müssen Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

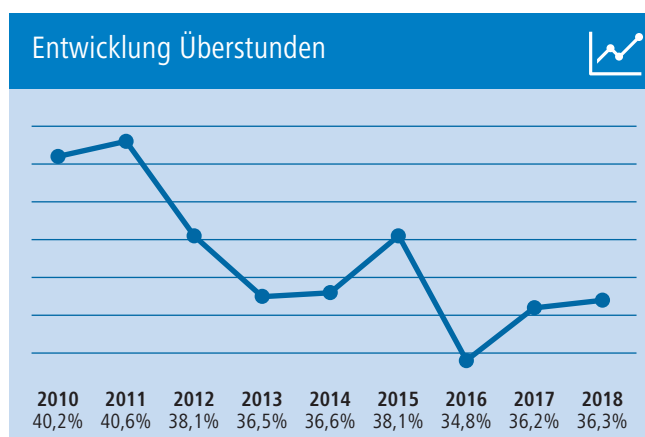
Schwerpunktthema: Arbeitszeit in der Ausbildung

Arbeitszeiten spielen eine große Rolle für Auszubildende. Schichtarbeit, überlange Ausbildungstage und unregelmäßige Arbeitszeiten sind belastend und gehen auf die Psyche. Sie bilden keine guten Voraussetzungen für Lernerfolge.

Um der Belastung der Auszubildenden in diesem Bereich auf den Grund zu gehen, ist die Arbeitszeit in der Ausbildung Themen-schwerpunkt des diesjährigen Ausbildungsreports. Fakt ist: Noch immer müssen zwei Drittel der befragten Auszubildenden regelmäßig Überstunden leisten. Auch gibt es seit vielen Jahren eine beachtliche Menge an Gesetzesverstößen, die die Arbeitszeit von Auszubildenden betreffen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten die angeben, regelmäßig Überstunden zu leisten, liegt mit 36,3 Prozent auf dem Vorjahresniveau. In der längerfristigen Betrachtung dieses Wertes zeigt sich, dass in 2016 mit 34,8 Prozent ein zwischenzeitliches Tief erreicht wurde. Seitdem steigt der Anteil derjenigen Auszubildenden wieder, die regelmäßig Überstunden leisten zu müssen.

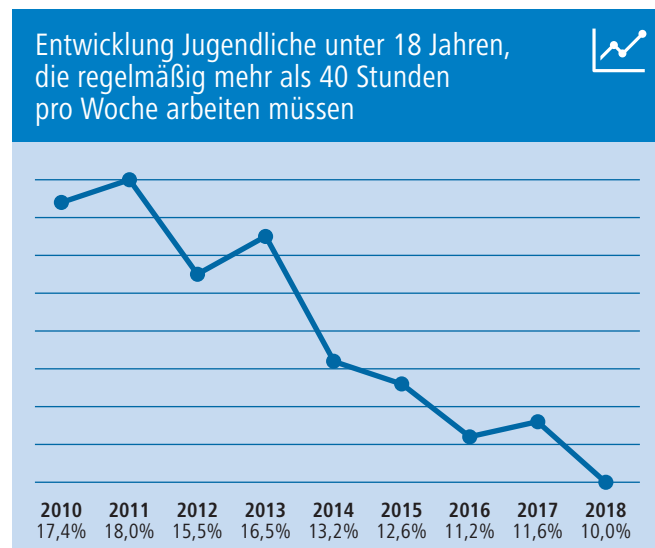


denden wieder, die regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Auch wenn, trotz eines Verbots, noch immer 10 Prozent (Vorjahr 11,6 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angeben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten, hat sich hier die Situation in den zurückliegenden Jahren deutlich verbessert. Im Vergleich zum Vorjahr ist zudem der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen wieder gesunken, von 32,2 Prozent im Vorjahr auf 29,1 Prozent. Der Anteil der Minderjährigen, die für die geleisteten Überstunden einen Freizeitausgleich bekommen, entspricht mit 51,3 Prozent exakt dem Vorjahreswert.

Auch die Einhaltung der Fünf-Tage-Woche scheint für das Gros der Auszubildenden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben abzulaufen. So ist der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angeben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr zwar wieder leicht gestiegen (+0,7 Prozentpunkte), mit 3,8 Prozent liegt er aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau (➔ Kapitel 3.2.5).

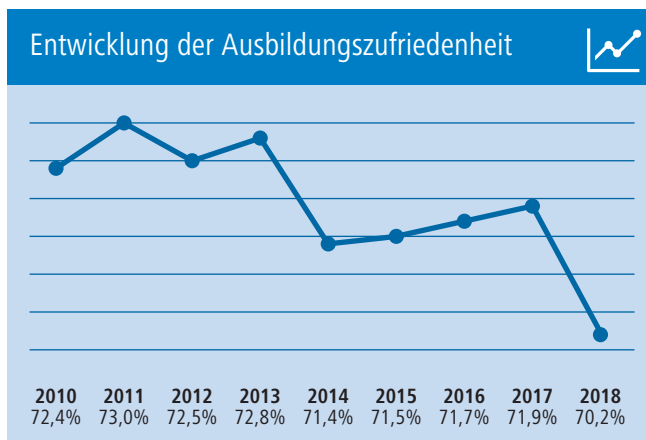


Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (70,2 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist grundsätzlich erfreulich, stellt aber im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 1,7 Prozentpunkte auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Aus-

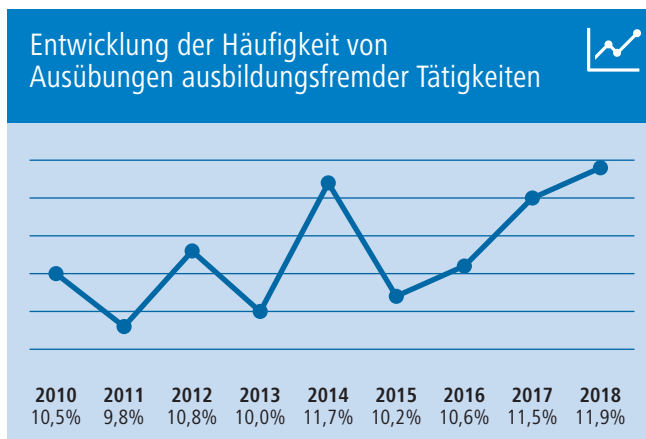
bildungsreports ermittelten Wert dar. Hier zeigt sich, dass nicht nur erneut ein großer Anteil (29,8 Prozent) der Auszubildenden die eigene Ausbildung als kritisch beurteilt, sondern der Anteil der »Zufriedenen« in der längeren Rückbetrachtung sinkt.

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



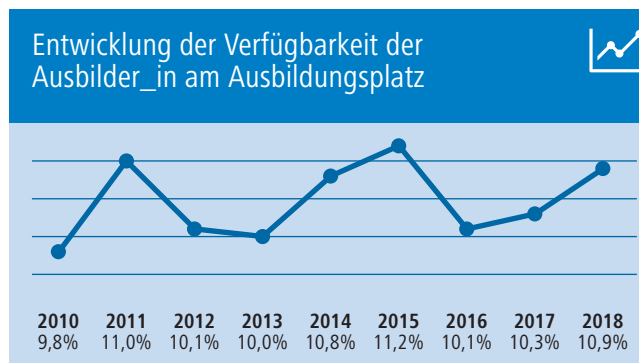
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 11,9 Prozent hat sich der Anteil der Auszubildenden, die angeben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht (+0,4 Prozentpunkte) und liegt damit leicht über dem bisher höchsten Niveau aus dem Jahre 2014. Die längerfristige Beobachtung ergibt jedoch, dass bezüglich der ausbildungsfremden Tätigkeiten in den zurückliegenden Jahren keine grundlegenden Veränderungen festzustellen sind. (➔ Kapitel 3.1.2)



Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,2 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10,9 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. Auch diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (➔ Kapitel 3.1.4).



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,2 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 40 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,9 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (27,2 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (18 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 7,9 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,2 Prozent).

Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (57 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (82,3 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur gut jede_r Dritte (35,3 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich die Unterschiede in der Zufriedenheit noch einmal vergrößert (➔ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Insgesamt fallen auch im Jahr 2018 die Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen (➔ Kapitel 4).

Übernahme nach der Ausbildung

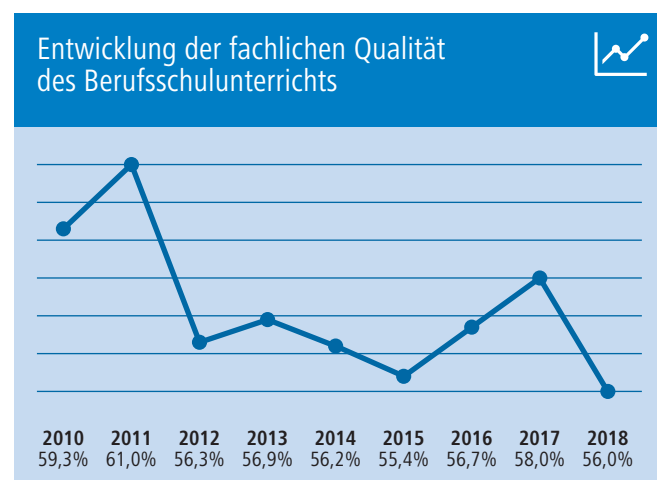
Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr hier eine leichte Verbesserung festzustellen ist, gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen nach wie vor sehr schwierig. So wussten 56,8 Prozent der Auszubildenden (Vorjahr 61,1 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (35,9 Prozent, Vorjahr 31 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 7,4 Prozent (Vorjahr 7,9 Prozent) wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten nicht mal zwei Drittel (64,6 Prozent) eine unbefristete Zusage. Das sind deutlich weniger als im Vorjahr (68,5 Prozent). Die anderen hatten Angebote mit unterschiedlichen Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine Absage vorlag, hatten 39,7 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. Jedoch bewerten gerade einmal 56 Prozent (Vorjahr 58 Prozent) der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (➔ Kapitel 3.1.6)

Wie der Ausbildungsreport 2017 mit seinem thematischen Schwerpunkt Berufsschule verdeutlicht hat, ist es kein Zufall, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule durchgängig deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Eine große Schwachstelle bilden die infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.



1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt²

Auch 2017 haben sich die seit mehreren Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt weiter verstärkt. Trotz einer erstmals seit 2011 wieder leicht gestiegenen Nachfrage nach Ausbildung (auf 603.500 Personen, das ist eine Steigerung um 0,4 Prozent), hat sich aufgrund des auf 572.200 gestiegenen Ausbildungsplatzangebots (+ 1,5 Prozent) die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) – die Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager_innen – um einen Prozentpunkt auf 94,8 Prozent weiter erhöht.

Bis zum 30. September 2017 blieben 48.900 Ausbildungsstellen unbesetzt, was einem Anteil von 8,8 Prozent entspricht. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg um 5.500 bzw. 12,6 Prozent. Trotzdem hat sich die Anzahl erfolgloser Bewerber_innen nur unwesentlich um 400 bzw. 0,5 Prozent auf 80.200 verringert, d. h. weiterhin verlief für fast jede_n siebte_n Bewerber_in (13,3 Prozent) die Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos.

Dieses Missverhältnis verstärkt sich sogar noch, wenn man bedenkt, dass auch 2017 insgesamt mehr als 800.000 junge Menschen wenigstens zeitweise Interesse an einer beruflichen Ausbildung gezeigt haben, d. h. entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder zumindest bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber_innen registriert waren³. Die Einmündungsquote dieser Ausbildungsinteressierten lag 2017 bei 64,9 Prozent, d. h. faktisch konnten somit erneut nur weniger als zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten ihre Ausbildungspläne auch tatsächlich realisieren.

Neben regionalen Ungleichgewichten lassen sich eine Reihe weiterer struktureller Faktoren auf der Angebots- wie der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes identifizieren, die ursächlich sind für die aktuellen Passungsprobleme.

Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren. Hier bleibt zum Teil mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt. Die zeigt, dass

qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.

Neuere Studien belegen zudem, dass für viele Jugendliche die mit einem Beruf verbundene soziale Position eine zentrale Rolle spielt. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass klassische »Hauptschülerberufe« zusätzlich an Attraktivität verlieren. Auch dann, wenn die damit verbundenen Tätigkeiten selbst als interessant bewertet werden⁴. In besonderer Weise betroffen ist hier das Handwerk, wo bundesweit 2017 jedes zehnte betriebliche Ausbildungsplatzangebot (15.298) unbesetzt blieb.

Auch die Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes ist weiter durch starke strukturelle Veränderungen geprägt. Ungeachtet der insgesamt leicht gestiegenen Ausbildungsnachfrage hat das Interesse junger Frauen an der dualen Ausbildung auch 2017 weiter abgenommen. So ist die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen seit 2009 um 16,3 Prozent zurückgegangen, während die der männlichen Bewerber um 9,3 Prozent gestiegen ist. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 18,3 Prozent gesunken, während bei den Männern ein Anstieg um 1 Prozent zu verzeichnen ist. Neben der Konkurrenz durch schulische Ausbildungsgänge insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich sowie der höheren Neigung junger Frauen, ein Studium aufzunehmen, ist auch die mangelnde Qualität und Attraktivität vieler Ausbildungsberufe als Grund für das sinkende Interesse junger Frauen an der dualen Ausbildung zu benennen. So zeigen die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports seit langem, dass die Auszubildenden in besonders stark von Frauen besetzten Ausbildungsberufen deutlich unzufriedener mit ihrer Ausbildung sind als in den von Männern favorisierten Berufen.

Eine zweite strukturelle Veränderung der Ausbildungsplatznachfrage vollzieht sich seit einigen Jahren beim Niveau der schulischen Vorbildung der Bewerber_innen. So waren bei der Bundesagentur für Arbeit auch 2017 wieder mehr Bewerber_innen mit Studienberechtigung (150.500) als mit Hauptschulabschluss (143.800) registriert. Mit dem Bildungsniveau steigen aber auch die Erwartungen an den Beruf, sowohl in fachlicher Hinsicht als auch mit Blick auf die damit assoziierte soziale Position. Dadurch geraten »typische Hauptschülerberufe« weiter unter Druck. Gleichzeitig gelingt es selbst Bewerber_innen mit mittlerem Bildungsabschluss nicht immer, einen Ausbildungsplatz in einem ihren Erwartungen entsprechenden Beruf zu

² vgl. BIBB 2017: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

³ Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte

⁴ Ulrich, Joachim Gerd: Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45 (2016) 4, S. 16–20

bekommen. Mit einem Anteil von 38,1 Prozent stellten sie 2017 die größte Gruppe innerhalb der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager.

Ein weiterer Faktor der gestiegenen Ausbildungsplatznachfrage ist, dass zunehmend auch junge Geflüchtete versuchen, auf dem Ausbildungsmarkt Fuß zu fassen. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter und Vorqualifikation deutlich von der Struktur der gemeldeten Bewerber_innen. So ist der Frauenanteil mit 14,8 Prozent noch einmal deutlich geringer als bei Bewerber_innen ohne Fluchtkontext (41,4 Prozent), sie sind im Schnitt deutlich älter – nur ein Drittel ist unter 20 Jahren – und verfügen zumeist über eine geringere schulische Vorbildung. Folglich lag die Einmündungsquote der Bewerber_innen mit Fluchtkontext in Ausbildung mit 35,9 Prozent deutlich niedriger als bei Bewerber_innen ohne Fluchtkontext (49,1 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Für eine erfolgreiche Integration von geflüchteten jungen Menschen in die Ausbildung sind gesetzliche Maßnahmen nötig. Die Gewerkschaftsjugend fordert ein umfangreiches Maßnahmenpaket: Zur Überwindung von Sprachbarrieren ist die Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung notwendig. Ausländische Schulabschlüsse müssen schnell und kostenfrei anerkannt werden. Ausbildungs(platz)wechsel und Ausbildungsabbrüche dürfen keine Abschiebung zur Folge haben: Junge geflüchtete Menschen sind sonst schlechten Ausbildungsbedingungen und Ausbeutung wehrlos ausgesetzt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die derzeitigen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt auch weiterhin nur sehr bedingt auf den demografischen Wandel zurückzuführen sind. Angesichts mehr als 800.000 Ausbildungsinteressierter, von denen weniger als zwei Drittel letztlich auch in eine Ausbildung eingemündet sind, und mehr als 290.000 junger Menschen, die auch 2017 wieder in Bildungsgänge und Maßnahmen des Übergangssystems einmündeten, kann von einem generell fehlenden Interesse an einer dualen Ausbildung keine Rede sein.

Für Ausbildungsbetriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, gilt daher weiterhin, in die Attraktivität der Ausbildung zu investieren und mit guten Ausbildungsbedingungen zu punkten. Insbesondere in »typischen Hauptschülerberufen« wird es darüber hinaus nötig sein, künftig auch jenen jungen Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen verstärkt eine Chance auf Ausbildung zu geben, die bislang nicht zum Zuge gekommen sind.

Da dies nur bedingt von den Betrieben allein zu leisten ist, bedarf es eines flexiblen, bedarfsorientierten arbeitsmarktpolitischen Begleitinstrumentariums, das den Auszubildenden wie den Ausbildungsbetrieben flankierend zur Seite steht und so einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf unterstützt. Angebote wie die »assistierte Ausbildung« oder »ausbildungsbegleitende Hilfen« müssen weiter verstärkt werden, um künftig auch jenen jungen Menschen eine Chance auf Ausbildung zu gewährleisten, die bislang nicht zum Zuge gekommen sind.

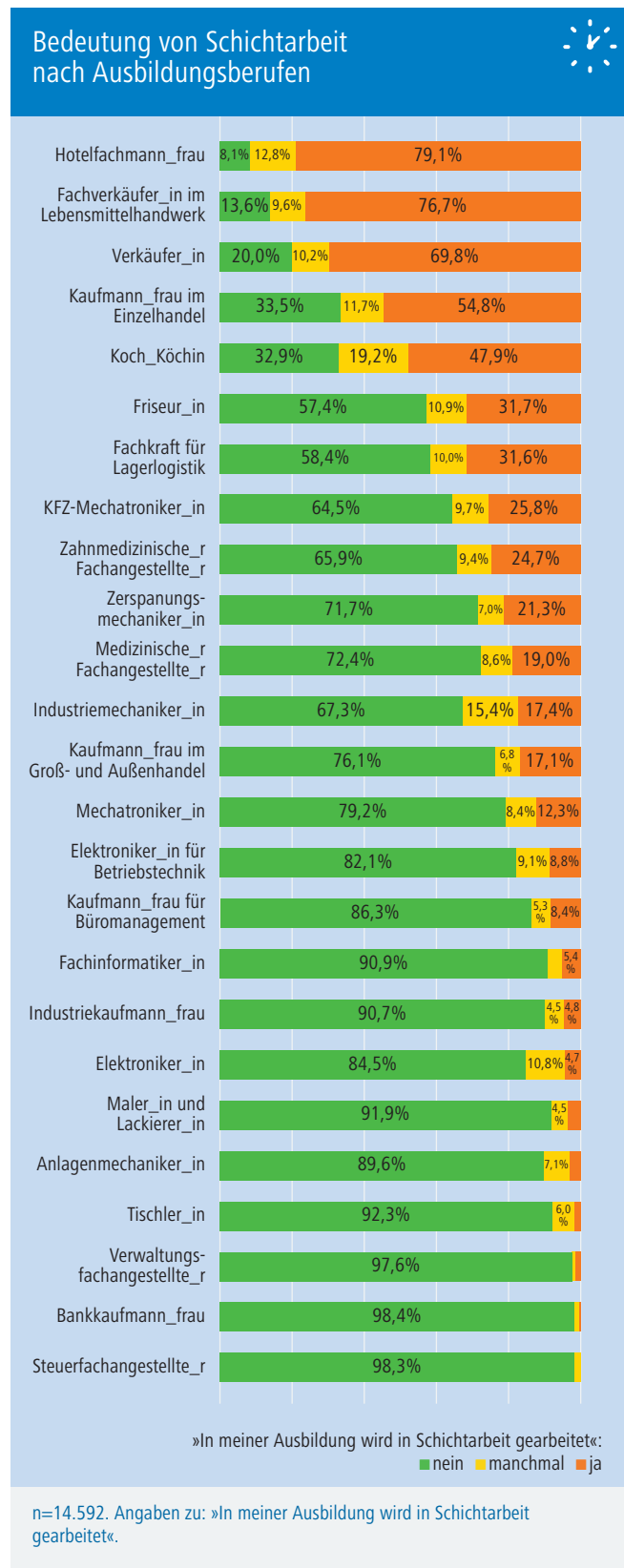
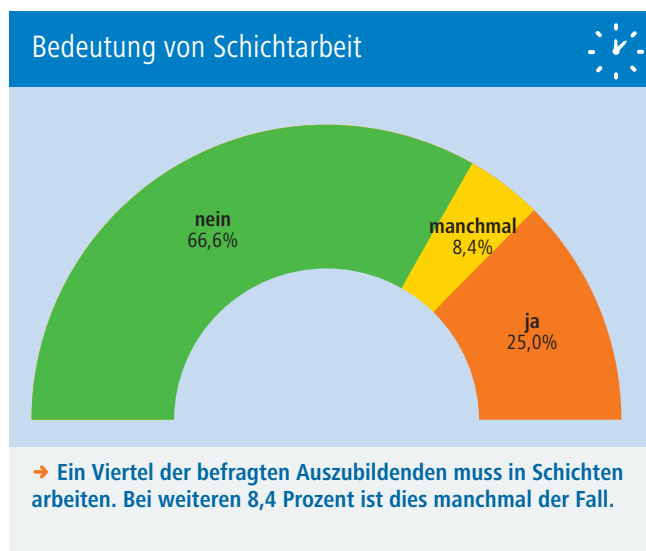
2 Schwerpunkt: Arbeitszeit in der Ausbildung

Das Thema Arbeitszeit spielt eine große Rolle für Auszubildende. Es ist zum einen die Zeit, in der der die Ausbilder_in dem der Auszubildenden alle notwendigen Ausbildungsinhalte vermitteln muss. Zum anderen ist es für Auszubildende die Zeit des Lernens, Reflektierens, Überprüfens und des Austauschs. Junge Menschen sollen in einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden, die auch eine Befähigung zur kritischen Reflexion beinhaltet. Schichtarbeit, überlange Ausbildungstage und unregelmäßige Arbeitszeiten sind belastend und schlechte Voraussetzungen für Lernerfolge. Darunter leidet letztlich die Ausbildungsqualität.

Der vorliegende Bericht setzt – zusätzlich zum regulären Kapitel zur Ausbildungszeit (vgl. Kapitel 3.2) – einen Schwerpunkt auf die Themen Schichtarbeit, Prüfungsvorbereitung sowie die Erreichbarkeit außerhalb der täglichen Ausbildungszeiten und trägt somit der zentralen Bedeutung des Themas für die Bewertung der Ausbildungsqualität Rechnung.

Bedeutung von Schichtarbeit

Insgesamt gab ein Viertel der befragten Auszubildenden an, im Schichtsystem zu arbeiten, bei weiteren 8,4 Prozent ist dies manchmal der Fall und für zwei Drittel der Auszubildenden ist Schichtarbeit generell kein Thema. Erwartungsgemäß variiert das Ausmaß an Schichtarbeit erheblich zwischen den Ausbildungsberufen. Während 79,1 Prozent der angehenden Hotelfachleute, 76,8 Prozent der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und 69,8 Prozent der Verkäufer_innen grundsätzlich im Schichtsystem arbeiten, stellt dies bei vielen anderen Berufen, beispielsweise bei Bankkaufleuten, Verwaltungsfachangestellten und Steuerfachangestellten, die große Ausnahme dar.



Bei Auszubildenden, die immer in Schichtarbeit tätig sind, stellt die Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht) mit 51,1 Prozent das am häufigsten praktizierte Modell dar. 18,5 Prozent dieser Auszubildenden arbeiten im »klassischen« Schichtsystem, d. h. sie wechseln wochenweise zwischen Frühschicht, Spätschicht und Tagesschicht oder Nachtschicht. 6,2 Prozent arbeiten in einem Teilschichtsystem (morgens arbeiten, dann Pause, abends arbeiten). Für 24,2 Prozent trifft keines dieser Schichtmodelle zu. Bei Auszubildenden, die nur manchmal im Schichtsystem arbeiten, variieren die Anteile der einzelnen Modelle deutlich stärker. Lediglich 27,9 Prozent arbeiten Wechselschicht in der Woche, 16,7 im »klassischen« Schichtsystem, 13,3 Prozent im Teilschichtsystem und 42,1 Prozent in keinem der zuvor genannten Modelle.

Zudem variiert die Häufigkeit der zum Einsatz kommenden Schichtmodelle auch stark in Abhängigkeit von dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Während die Wechselschicht in der Woche insbesondere bei den angehenden Hotelfachleuten (66 Prozent), sowie bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (57,7 Prozent) und den Verkäufer_innen (56,4 Prozent) überdurchschnittlich häufig zum Einsatz kommt, spielt das klassische Schichtsystem vorwiegend bei Industriemechaniker_innen, Zerspanungsmechaniker_innen (33,4 Prozent) und KFZ-Mechatroniker_innen (34,8 Prozent) eine starke Rolle. Den Tätigkeitsbereichen entsprechend kommt das Teilschichtsystem hauptsächlich bei Köchinnen und Köchen (34,5 Prozent) sowie bei medizinischen Fachangestellten (24,7 Prozent) zum Einsatz.

Bei der Beantwortung der Frage, ob Zusammenhänge zwischen dem Einsatz von Schichtarbeit und der Ausbildungszufriedenheit bestehen, ist zunächst festzustellen, dass Schichtarbeit insbesondere in Ausbildungsberufen zum Einsatz kommt, die im Vergleich generell schlechter abschneiden (vgl. Kapitel 1.1), wobei zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle spielen. Um Verzerrungen durch diese Faktoren zu minimieren, wurden bei der Suche nach Zusammenhängen ausschließlich jene Berufe betrachtet, in denen mindestens ein Viertel aller Auszubildenden grundsätzlich im Schichtsystem arbeitet; dies traf auf insgesamt acht der insgesamt 25 untersuchten Berufe zu⁵.

Hierbei zeigt sich, dass innerhalb dieser Berufe Auszubildende, die im Schichtsystem arbeiten, seltener sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung sind (64,4 Prozent) als Auszubildende, die nie

Schichtarbeit arbeiten (67,9 Prozent). Am geringsten ist die Zufriedenheit, wenn Auszubildende nur manchmal zur Schichtarbeit herangezogen werden. Von ihnen sind lediglich 58,4 Prozent (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Dies lässt vermuten, dass insbesondere unregelmäßige und damit schlecht planbare Arbeits- und Ausbildungszeiten ein entscheidender Unzufriedenheitsfaktor für die davon betroffenen Auszubildenden sind.

Generell jedoch fallen die Unterschiede in vielen Bereichen gering aus, nur bei einzelnen Fragen können deutlichere Abweichungen im Antwortverhalten festgestellt werden. Diese werden im Folgenden aufgeführt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Uwe

Schichtdienst in der Ausbildung

04. April 2018, 15:59 Uhr

Sehr geehrtes Dr. Azubi-Team,

ich bin im 1. Lehrjahr in der Einzelhandelsausbildung. Ich arbeite im 7-Tage-Schichtbetrieb. Der Schichtplan ist so eingerichtet, dass ich seit November 2017 kein Wochenende zusammenhängend frei hatte. Ich weiß auch gar nicht, was im Fall der Schichtarbeit für Gesetze oder Vorschriften greifen. Wegen Krankheit der Leiterin, die gleichzeitig meine Ausbilderin war, ist zwar jemand als Nachfolgerin ernannt worden, sie ist aber für mich als Azubi trotz mehrmaligem Gesprächsversuch nicht entgegenkommend. Ich habe Fragen, die schulübergreifend sind, für die sich aber keiner zuständig fühlt. Ich habe Angst, dass die Ausbildung darunter leidet. Spreche ich meine Leiterin daraufhin an, werden mir nur wütende Kraftausdrücke entgegengebracht. Ich weiß nicht, wie ich mich verhalten soll und bin sehr verzweifelt und mir ist die Freude an dieser Ausbildung genommen worden.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen

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

⁵ Hotelfachmann_frau, Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk, Verkäufer_in, Kaufmann_frau im Einzelhandel, Koch_Köchin, Friseur_in, Fachkraft für Lagerlogistik, KFZ-Mechatroniker_in

Schichtarbeit und Verfügbarkeit des_der Ausbilder_in

Die Verfügbarkeit des_der Ausbilder_in am Arbeitsplatz, ist bei 47 Prozent der Auszubildenden, die nicht im Schichtsystem arbeiten immer sichergestellt, jedoch lediglich bei 38,8 Prozent der Auszubildenden, die immer und bei 37,9 Prozent derer, die manchmal in Schichtarbeit arbeiten.

Schichtarbeit und Einhaltung der 5-Tage-Woche

Der Anteil der Auszubildenden, die an mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten, liegt bei denen, die regelmäßig im Schichtdienst tätig sind, mit 13,7 Prozent deutlich über dem jener Auszubildenden, die keine Schichtarbeit verrichten (7,7 Prozent).

Schichtarbeit und Nacharbeit von »Minusstunden«

Auszubildende in Schichtarbeit (58,7 Prozent) müssen anfallende Minusstunden häufiger nacharbeiten als dies bei Auszubildenden ohne Schichtarbeit (46,1 Prozent) der Fall ist.

Schichtarbeit und Einhaltung der Ruhezeit

Gesetzliche Grundlage



Für volljährige Auszubildende ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten (§ 5 Arbeitszeitgesetz). Für minderjährige Auszubildende gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): Hiernach muss gemäß § 13 die tägliche Freizeit nach Beendigung der Arbeit ununterbrochen 12 Stunden betragen. In dieser Zeit darf der_die Jugendliche zu keinerlei Arbeiten herangezogen werden. Auch dürfen Jugendliche zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nach § 14 JArbSchG nicht beschäftigt werden. Leider gibt es dabei eine große Anzahl an Ausnahmen, zum Beispiel in der Gastronomie, im Hotelgewerbe, in Betrieben mit dauerhafter Schichtarbeit (z. B. in Krankenhäusern) sowie in Bäckereien und Konditoreien.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden werden bei nur etwa der Hälfte der von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden (49,7 Prozent) immer eingehalten. Aber auch bei Auszubildenden ohne Schichtdienst trifft dies für nur zwei Drittel der Befragten (67,1 Prozent) zu.

Schichtarbeit und Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit

Jeweils ein Drittel der regelmäßig (34,3 Prozent) oder manchmal (33,4 Prozent) im Schichtdienst arbeitenden Auszubildenden gaben

an, immer oder häufig auch außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen. Dies trifft allerdings auch auf 23,4 Prozent der Auszubildenden ohne Schichtarbeit zu.

Fazit Schichtarbeit

Fast ein Viertel aller Auszubildenden arbeitet in Schichten. Sie sind oft schlechter gestellt als ihre Kolleg_innen ohne Schichtdienst. So müssen Auszubildende in Schichtarbeit häufiger über 5 Tage in der Woche arbeiten und müssen verloren gegangene Ausbildungszeit (Minusstunden) häufiger zusätzlich nacharbeiten. Auch haben Auszubildende, die in Schichten arbeiten, seltener eine_n Ausbilder_in vor Ort. Besonders gravierend ist, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten bei fast jedem zweiten (!) von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden nicht immer eingehalten werden.

Damit verdichten sich die Hinweise darauf, dass Auszubildende in Schichtarbeit über die ohnehin höheren Anforderungen hinaus auch bei anderen Aspekten, die die Arbeitszeit betreffen, stärker belastet sind.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Grundsätzlich lehnt die Gewerkschaftsjugend die Anwendung von Schichtsystemen in der Ausbildung ab. Nur in Ausnahmefällen – wenn der Erwerb notwendiger betrieblicher Lerninhalte sonst nicht möglich ist – sollten Auszubildende im Schichtsystem ausgebildet werden dürfen.

Für diese Ausnahmen müssen strenge Regeln gelten:

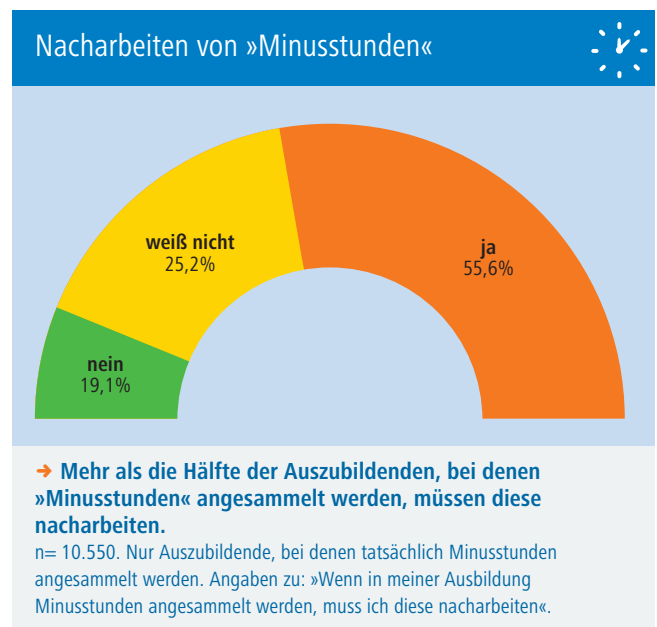
- Zur Einführung eines Schichtsystems in der Ausbildung sind Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte zwingend in der Mitbestimmung.
- Für die Dauer und Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes maßgeblich. Diese müssen zukünftig für alle Auszubildenden gelten. Die darin geregelten Ruhezeiten sind zwingend einzuhalten, dabei sind Berufsschultage wie Arbeitstage im Betrieb zu behandeln.
- Wenn die Ausbildung im Schichtsystem unvermeidbar ist, dann muss für die Arbeitszeit in der Ausbildung der gleiche Anspruch auf Zuschläge und Sonderzahlungen gelten wie für Facharbeiter_innen. Zuschläge und Sonderzahlungen müssen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gezahlt werden.
- Auszubildende dürfen grundsätzlich nicht in einem Teilschichtsystem eingesetzt werden.

Umgang mit Minusstunden

Auch wenn das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eindeutig regelt, dass Auszubildenden auch dann ihre Vergütung zu zahlen ist, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) BBiG i. V. m. § 615 BGB), erwartet offensichtlich ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden diese »Minusstunden« zu anderen Zeiten zusätzlich nacharbeiten. »Minusstunden« sind im Berufsbildungsgesetz jedoch nicht vorgesehen. Das Risiko, den die Auszubildende_n nicht beschäftigen zu können, trägt allein der die Ausbilder_in. Die Schuld kann nicht dem der Auszubildenden aufgebürdet werden, wenn der die Ausbilder_in seiner ihrer Ausbildungspflicht nicht nachkommt. Eine ausreichend gute Planung der Ausbildungszeiten liegt in der Verantwortung der des Ausbilder_in. Sie ist Bestandteil einer qualitativ hochwertigen Ausbildung.

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (55,6 Prozent), bei denen »Minusstunden« angesammelt werden, gaben an, diese nacharbeiten zu müssen, lediglich 19,1 Prozent verneinten dies und 25,2 Prozent wussten nicht, ob Sie zur Nacharbeit herangezogen werden. Bei einem direkten Vergleich der Überstundensituation von Auszubildenden, die Ausfallzeiten nacharbeiten müssen mit denjenigen Auszubildenden, von denen nicht erwartet wird, dies zu tun, sind Unterschiede festzustellen. So müssen von Nacharbeit Betroffene deutlich häufiger regelmäßig Überstunden machen müssen (41 Prozent) als Auszubildende, von denen nicht erwartet wird, Ausfallzeiten nachzuarbeiten (33,6 Prozent).

Diese Anteile variieren zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Dabei fällt auf, dass auch in Berufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport gut abschneiden, das Nacharbeiten von »Minusstunden« offenbar die Regel darstellt. So gaben von den befragten Auszubildenden zum zur Verwaltungsfachangestellten 84 Prozent an, Ausfallzeiten nacharbeiten zu müssen, bei den Industriekaufleuten waren es 72 Prozent und bei den Bankkaufleuten 69,8 Prozent. Auch bei den angehenden Steuerfachangestellten (83,3 Prozent) und den Fachinformatikern (70,5 Prozent) wird von einem Großteil der Auszubildenden erwartet, anfallende »Minusstunden« nachzuarbeiten.



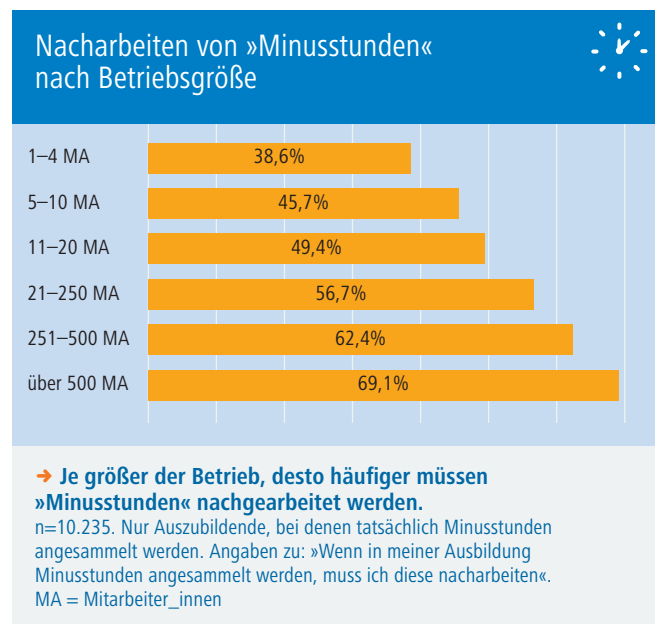
< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Nadine

Minusstunden in der Ausbildung?
 20. Februar 2018, 23:32 Uhr

Hallo,
 ich bin Auszubildende im 3. Lehrjahr. Ich habe eine 40 Std.-Woche. Wenn ich jedoch Samstag arbeiten muss, komme ich nur auf 38,5 Std., weil wir dort den Laden 2 Std. weniger geöffnet haben. So sammeln sich meine Minusstunden an. Ich hatte bereits 42 Minusstunden und musste dafür eine Woche Urlaub streichen, damit diese Stunden sich ausgleichen. Ist das rechtens?

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



Neben dem Ausbildungsberuf hat auch die Betriebsgröße einen großen Einfluss darauf, ob »Minusstunden« nachgearbeitet werden müssen. Während dies in Kleinbetrieben unter fünf Beschäftigten »nur« von 38,6 Prozent der Auszubildenden erwartet wird, steigt dieser Anteil mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich an bis auf 69,1 Prozent bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten

Die Gewerkschaftsjugend fordert

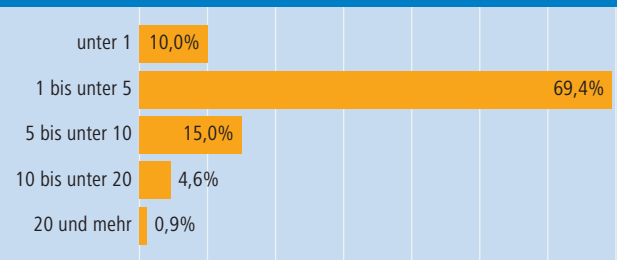
Die Regelungen zur Freistellung vor den Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen sind je nach Branche sehr unterschiedlich ausgestaltet. Ziel muss es sein, über alle Ausbildungsberufe hinweg eine möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf die Prüfungen für Auszubildende zu gewährleisten. Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättenbereich, bedeutet der Einsatz bis zum letzten Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden sowie für Dual Studierenden eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen (schriftlich und praktisch/mündlich). Als Arbeitstag gilt jeder Tag der Woche, an dem im Betrieb oder der Dienststelle gearbeitet wird. Hierzu ist es notwendig, eine entsprechende Freistellungsregelung in das Berufsbildungsgesetz zu integrieren.

Prüfungsvorbereitung

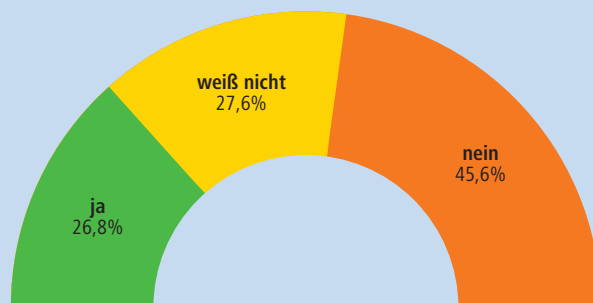
Auch außerhalb der Ausbildungszeiten müssen Auszubildende Zeit aufwenden, um zu lernen oder sich auf Prüfungen vorzubereiten. Das Gros der Auszubildenden verwendet dazu zwischen 1 und unter 5 Stunden (69,4 Prozent), 15 Prozent zwischen 5 und unter 10 Stunden und immerhin 5,4 Prozent sind mindestens 10 Stunden pro Woche mit Lernen und Prüfungsvorbereitung beschäftigt. Im Durchschnitt wenden die Auszubildenden außerhalb von Betrieb und Berufsschule 3,2 Stunden pro Woche für das Lernen und die Prüfungsvorbereitung auf. Hier sind keine größeren Abweichungen zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen festzustellen und auch die Betriebsgröße scheint keinen feststellbaren Einfluss zu haben.

Zusätzliche Wochenstunden zum Lernen/Prüfungsvorbereitung

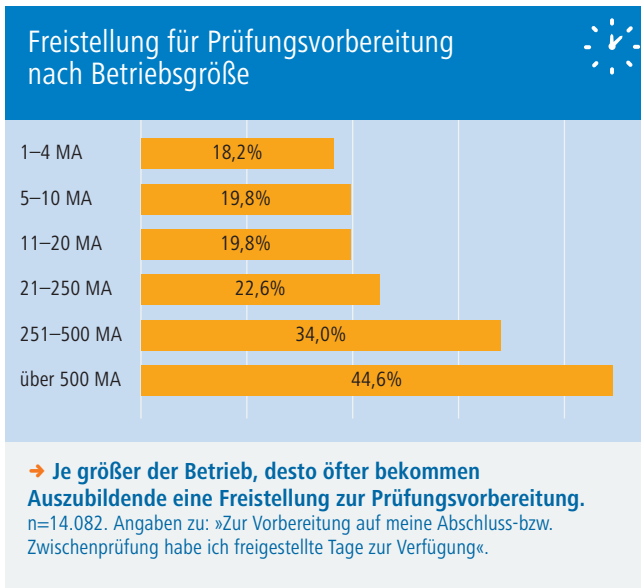


→ Das Gros der Auszubildenden verwendet zusätzlich zwischen 1 und unter 5 Stunden (69,4 Prozent) für Lernen und Prüfungsvorbereitung auf.

Freistellung für Abschluss- bzw. Zwischenprüfung



→ Insgesamt gab gut nur ein Viertel (26,8 Prozent) der Befragten an, zur Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Zwischenprüfung freigestellte Tage zur Verfügung zu haben.



Anders gestaltet sich die Situation bei der Freistellung Auszubildender zur Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen. Insgesamt gab gut nur ein Viertel (26,8 Prozent) der Befragten an, zur Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Zwischenprüfung freigestellt zu werden. In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lag dieser Anteil bei lediglich 18,2 Prozent, während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten immerhin 44,6 Prozent der Auszubildenden angaben, zur Prüfungsvorbereitung freigestellt zu werden.

Auch zwischen den Ausbildungsberufen sind hier deutliche Unterschiede zu erkennen. Weit verbreitet scheint die Freistellung zur Prüfungsvorbereitung insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten (71 Prozent) sowie den Bankkaufleuten (53,4 Prozent) zu sein. Anders gestaltet sich die Situation bei den Friseur_innen, von denen sich nur jede_r Zehnte über Freistellungen freuen kann, aber auch bei den Tischler_innen (12,8 Prozent), Hotelfachleuten (16,8 Prozent) oder den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (17,7 Prozent) gestaltet sich die Situation nicht wesentlich günstiger.

Wenn freie Tage gewährt werden, liegt der Umfang bei durchschnittlich 1,8 Tagen für Zwischen- und 3,1 Tagen für Abschlussprüfungen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Britta

Keine Zeit für Prüfungsvorbereitung

18. Januar 2018, 12:20 Uhr

Guten Tag, ich bin im 3. und letzten Lehrjahr als Verwaltungsangestellte und werde im April 2018 meine Abschlussprüfungen haben. Meine Ausbildungsstelle hat mir nach der Ausbildung eine Stelle angeboten und dort werde ich schon jetzt eingearbeitet, mit dem Ergebnis, dass ich 1. für die Prüfungen und 2. für die neue Tätigkeit lernen muss.

Meine anderen Ausbildungskollegen dürfen im Auszubildendenzimmer währenddessen lernen. Ich habe nun Bedenken, dass ich nicht ausreichend für meine Prüfungen lernen kann, zumal die neue Tätigkeit so anstrengend ist, dass ich abends fix und fertig bin und nicht mehr lernen kann.

Wie kann ich vorgehen, ohne Gefahr zu laufen, dass ich den Vertrag nun doch nicht bekomme. Ich habe noch nichts Schriftliches in der Hand und auch wenn, hätte ich erst einmal Probezeit.

Vielen Dank für Ihre Hilfe

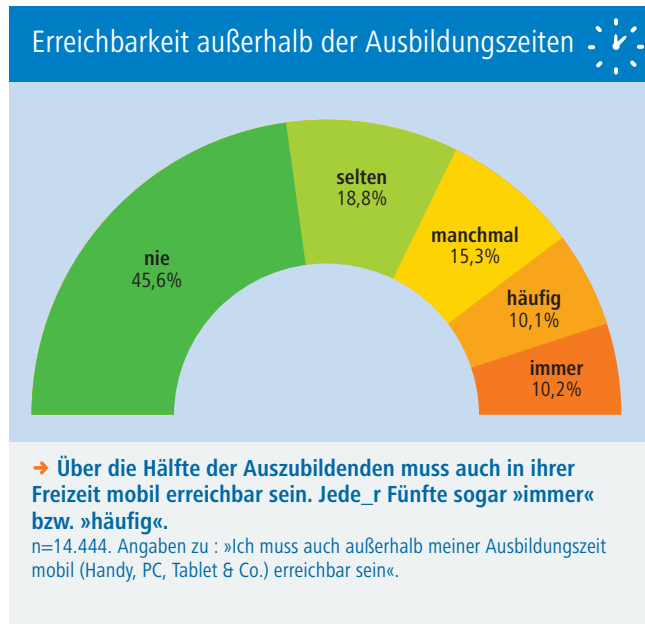
* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten

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

Weniger als die Hälfte der Befragten (45,6 Prozent) gab an, »nie« in der Freizeit erreichbar sein zu müssen, bei gut einem Fünftel ist dies »immer« (10,2 Prozent) oder häufig (10,1 Prozent) der Fall.

Wie in vielen anderen Bereichen variieren auch hier die Anteile stark in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während nur von einem kleinen Teil der angehenden Verwaltungsangestellten (6 Prozent), Industriekaufleute (6,9 Prozent) oder Kaufleute im Groß- und Außenhandel (7,2 Prozent) immer oder häufig erwartet wird, außerhalb der Ausbildungszeiten erreichbar zu sein, müssen sich im Einzelhandel viele der künftigen Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (42 Prozent), Verkäufer_innen (35,2 Prozent) und Kaufleute im Einzelhandel (32,6 Prozent) darauf einstellen, auch in der Freizeit von den Ausbildungsbetrieben kontaktiert zu werden. Ähnlich hohe Werte weisen die Hotelfachleute (42,4 Prozent), die Köchinnen und Köche sowie die Maler-/Lackierer_innen (jeweils 34,9 Prozent) auf.



In besonderem Maße betroffen sind Auszubildende in kleinen Unternehmen. Während von den Auszubildenden in Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten jede_r Dritte (34,7 Prozent) davon berichtete, außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen, war es bei den Auszubildenden in Großbetrieben nur jede_r Zehnte (10,4 Prozent).

Ärgerlich für die Betroffenen ist zudem, dass diese Zeiten mobiler Erreichbarkeit in der Regel nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Nur 4,5 Prozent von ihnen können mit einem Ausgleich rechnen, bei etwa 60 Prozent ist dies definitiv nicht der Fall und 35,2 Prozent waren sich diesbezüglich nicht sicher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

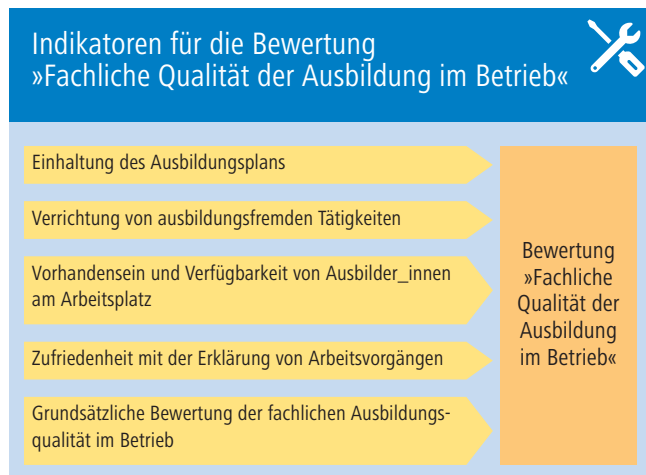
Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes sowie des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) unabdingbare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

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit ein:



Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Über die Jahre hinweg recht konstant bleibt dabei die Rangfolge der Berufe. Auch 2018 zeigt sich dabei, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche hinweg gibt. So schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der

Ausbildung im Betrieb« die Auszubildenden zum_zur Verwaltungsfachangestellte_n am besten ab, gefolgt von den Mechatroniker_innen, den Elektroniker_innen für Betriebstechnik, den Industriemechaniker_innen und den Zerspanungsmechaniker_innen.

Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Hotelfachleuten ebenfalls Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren und auch in der Gesamtbewertung auf den beiden letzten Plätzen gelandet sind. Aber auch die Kaufleute im Groß- und Außenhandel und die Fachkräfte für Lagerlogistik sehen insbesondere die fachliche Qualität ihrer Ausbildung seit längerem sehr kritisch.

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Karl

Ausbilder hat wenig Zeit

14. Februar 2018, 08:57 Uhr

Mein Ausbilder ist öfter im Büro und schickt mich mit ungelerten Helfern los. Darf er das überhaupt? Und wer darf mich überhaupt anleiten außer ihm?

Ich habe bald Zwischenprüfung und auf meine Lernfelder wird in der Firma so gut wie nicht eingegangen. Die Arbeit an sich und das Klima in der Firma sind top. Ich habe nur ein Problem damit, dass ich mir viel selbst beibringen muss und nicht viel gezeigt bekomme. Welche Argumente habe ich für mehr Bildung?

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

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verwaltungsfachangestellte_r
Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

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

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung



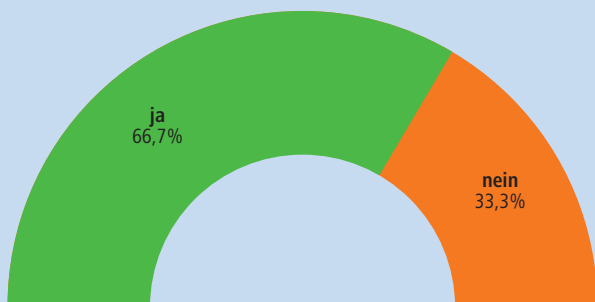
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem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

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat nach eigenen Angaben ein Drittel keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (98 Prozent) und Verwaltungsfachangestellten (95 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 43,6 Prozent der Anlagenmechaniker_innen, 44,7 Prozent der Tischler_innen, 44,7 Prozent der Friseur_innen und 49,5 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

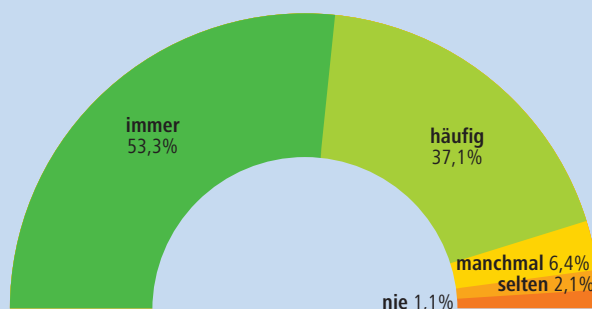


→ Ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen betrieblichen Ausbildungsplan. n=14.552

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.606 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen und die auf diese Frage geantwortet haben, gaben 53,3 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur jene Auszubildenden berücksichtigt, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen. Nur sie können auch tatsächlich beurteilen, 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.

Einhalten des Ausbildungsplans



→ Bei 3,2 Prozent der Auszubildenden wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwas mehr als der Hälfte »immer«. n=1.597

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Bernd

Ausbilder kommt den Pflichten nicht nach – Unsinnige Tätigkeiten

17. Mai 2018, 18:47 Uhr

Hallo liebes Dr. Azubi Team.

Ich hätte da mal eine Frage zu den Pflichten meines Ausbilders. Und zwar: Heute war mal wieder so ein Tag, wo niemand im Betrieb war, da sie alle auf Fortbildung waren (sind ein sehr kleiner Betrieb). Es ist mittlerweile öfters vorgekommen, dass ich alleine im Betrieb war.

Ich sollte dann den Nachbargewerken helfen, da wir mit drei Gewerken in einem Gebäude sind und für die Wartung etc. zuständig sind. Es ist auch schon öfters vorgekommen, dass ich mit dem anderen Azubi die Aufzugsschienen säubern musste oder andere Dinge, die nichts mit dem Lehrplan zu tun haben.

Auf meine Frage, was das mit meinem Beruf zu tun hat und warum ich das machen soll, obwohl es in meinen Augen unsinnig erscheint, bekam ich nur zu hören: Gehört dazu, musst du halt machen.

Ich bin der Meinung, dass solche Aufgaben nichts mit dem Rahmen-Plan zu tun haben. Und wenn ich mal sehr genau bin, hat der »Meister« auch sonst nicht viel zu meiner Ausbildung beigetragen. Er kümmert sich nicht darum, dass ich Werkzeug bekomme oder meine PSA. Musste ich alles mit meinem Gesellen machen. Der Meister sitzt den ganzen Tag im Büro und kümmert sich kein bisschen um uns Azubis.

Ganz »toll« find ich, dass ich in wenigen Wochen meine Zwischenprüfung habe und anstatt mir was beizubringen oder ggf. mir heute einen Tag Urlaub zu geben, damit ich lernen kann, durfte ich heute Toilettenpapierhalter sowie Seifenspender anbringen. Sehe ich da was falsch oder kommt der werthe Herr seinen Pflichten nicht nach?

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildende häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder

ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten.

Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Nine

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

05. Januar 2018, 14:13 Uhr

Hallo liebes Team,
ich habe eine ganz große Bitte an euch und ich hoffe, ihr könnt mir helfen. Ich mache eine Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau in einem Hotel und bin jetzt im 3. Lehrjahr. In knapp 5 Monaten habe ich meine Abschlussprüfung und stolpere immer wieder über ausbildungsfremde Tätigkeiten. Ich habe in diesen knapp 5 Monaten noch rund 40 Prozent meines Rahmenplans zu lernen, aber werde immer wieder in andere Abteilungen gesteckt, die nun wirklich nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben. Beispiele dafür sind z. B. Minibar Service, Frühstücksbuffet auffüllen, Lageranforderungen, Gläser stapeln etc.

Klar mag es an Personal für solche Aufgaben mangeln, aber muss ich mir das gefallen lassen?

Ich danke euch vorab!

Lieben Gruß

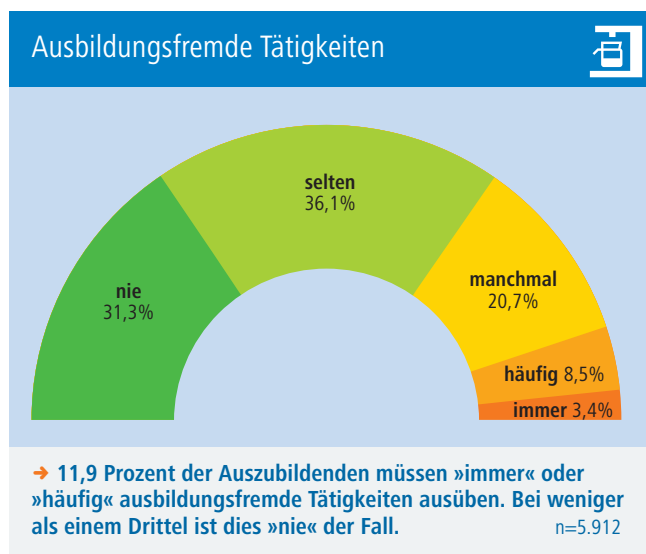
* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ähnlich wie im Vorjahr gab nur knapp ein Drittel (31,3 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, an »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten

ten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis werden die Regelungen missachtet: Noch immer gibt gut jede_r zehnte befragte Auszubildende (11,9 Prozent) an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 25,3 Prozent der angehenden Friseur_innen müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 4,8 Prozent der künftigen Bankkaufleute.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 19,4 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 8,3 Prozent. Auf der anderen Seite geben 53,7 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 75,4 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage



Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung.

In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach §14 BBiG regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich des eigenen Berichtshefts mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtshefts

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden laut BBiG in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 32,7 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,8 Prozent machen dies nur »selten«. Durchschnittlich

verbringen die betroffenen Auszubildenden knapp zwei Stunden ihrer Freizeit damit, den Ausbildungsnachweis zu führen.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 3,9 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten und 5,9 Prozent der Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen (58,4 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (54,8 Prozent) deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Ulrich

Fehlende Unterschriften im Berichtsheft
21. Januar 2018, 13:38 Uhr

Hallo,
ich habe morgen meine mündliche Abschlussprüfung. Ich habe mein Berichtsheft während der ganzen Ausbildungszeit ordentlich geführt. Mein Ausbilder wollte meine Berichte nie sehen, geschweige denn unterschreiben. Da ich nun eine längere Zeit krank war, habe ich mit ihm ausgemacht, dass ich ihm meine Berichte schicke und er sie mir unterschrieben zurücksendet. Das ist bis heute nicht geschehen! Da morgen meine mündliche Abschlussprüfung ist, mache ich mir Sorgen, dass ich deswegen Probleme bekomme. Aber eigentlich ist es doch die Pflicht meines Ausbilders, meine Berichte regelmäßig zu kontrollieren und zu unterschreiben. Oder habe ich da etwas falsch aufgefasst? Mit freundlichen Grüßen

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_ die Ausbilder_in

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Frank

Nicht genug Ausbilder
24. Januar 2018, 17:57 Uhr

Die Ausbildung läuft bei mir in der Firma gut, aber innerhalb kürzester Zeit haben sich alle Ausbilder, die für Veranstaltung zuständig waren, verabschiedet. Jetzt hat die Firma nur einen neuen Ausbilder eingestellt für uns fünf Azubis. Der Chef sagt, ein Ausbilder reicht, weil wir für andere Berufe (Büromanagement, Tourismus und Informatik) viele Ausbilder haben. Es stimmt, in anderen Bereichen hat die Firma genug Ausbilder. Aber ich weiß nicht, ob das für den Beruf Veranstaltung reicht. Danke für die Antwort!!!

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

Gesetzliche Grundlage

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

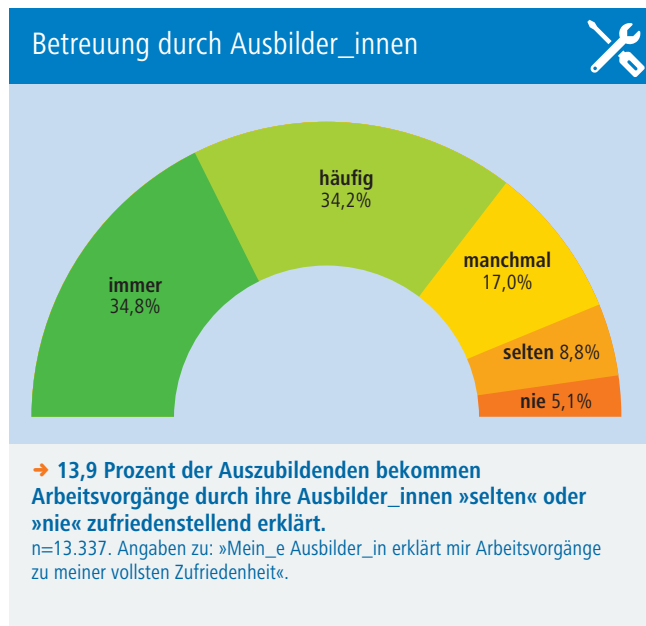


Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,8 Prozent), doch sind sie bei 10,9 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (13,2 Prozent). In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen. Und in Großbetrieben äußerten 9,4 Prozent der Befragten, dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

Auffällig ist, dass der Anteil der Auszubildenden in den Großbetrieben, die eine mangelnde Präsenz der Ausbilder_in beklagen, im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gestiegen ist (+0,5 Prozentpunkte) und damit nun über dem Niveau der Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten liegt.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter)



Kolleg_innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten häufig selbst wissen, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie dem der 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 14,6 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden waren.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder_innen zur Verfügung stehen, gaben gut zwei Drittel (69,3 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 14 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« den die Ausbilder_in zu Gesicht zu bekommen. Hier gibt es eine Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr. 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: Mehr als jede_r vierte Auszubildende⁶ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf.

⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89: Im Jahr 2016 wurden bundesweit 146.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,8 Prozent.

Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder_innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität⁷. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass es einer Konkretisierung des Gesetzes bedarf: Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

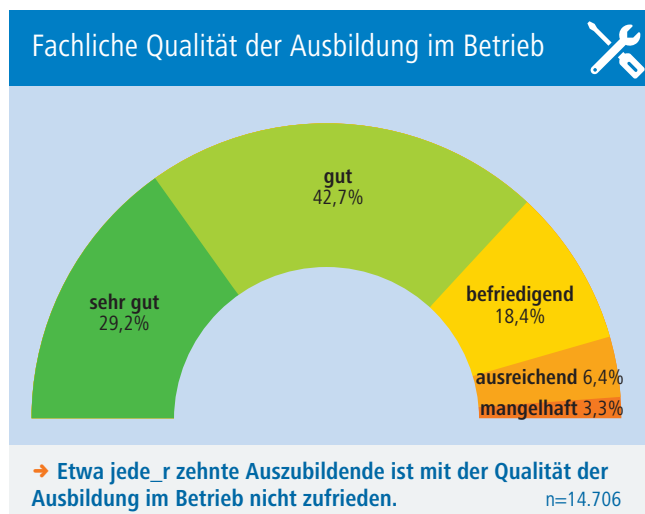
Von: Birte

Ich werde nicht ausgebildet
 8. Januar 2018, 12:21 Uhr

Hallo,
 seit September, also seit gut 4 Monaten, befinde ich mich nun in meiner Ausbildung und ich langweile mich furchtbar. Es gibt keinen richtigen Ausbildungsplan. Die meiste Zeit sitze ich einfach nur rum und kann nichts machen. Wenn ich mal Aufgaben bekomme, habe ich diese innerhalb weniger Stunden erledigt und bekomme ansonsten für den restlichen Tag meistens keine Aufgaben mehr. Nur selten bin ich wirklich den ganzen Tag beschäftigt. Ich habe auch schon mehrfach mit meinem Chef und meinem Ausbilder geredet, jedoch ohne wirkliche Besserung bis jetzt. Mein alter Ausbilder ist leider gegangen und mein neuer Ausbilder hat nicht viel Zeit.
 Allerdings möchte ich auch nicht wirklich Probleme für meinen Betrieb schaffen, da es mir hier eigentlich gut gefällt.
 Was kann ich tun?

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

Ein Großteil (71,9 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zum Vorjahr (73,4 Prozent) ist dieser Anteil jedoch um 1,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Auch bewertet fast jede_r zehnte Auszubildende (9,7 Prozent) die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als ausreichend oder mangelhaft.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 27,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« (Vorjahr 28,3 Prozent), in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 40,8 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist dort jedoch ein deutlich stärkerer Rückgang (-3,6 Prozentpunkte) festzustellen.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (56 Prozent) betrachtet wie in den Vorjahren die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel (29,1 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität allerdings als »befriedigend« – und immerhin 15 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

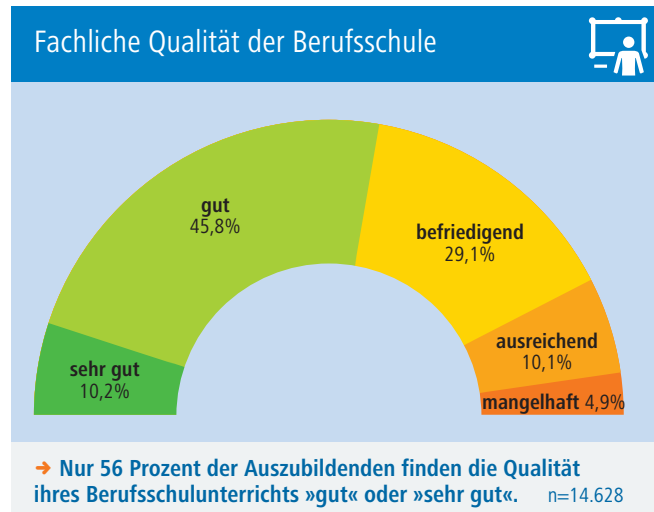
Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnten, haben für die Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann. Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Berufsschüler_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann auch bei knappen Kassen dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler_innen auszurichten.

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten,⁸ ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Von der Politik wird die »Bildungsrepublik Deutschland« proklamiert – doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt, und Personalstellen werden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der auch 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 mit den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

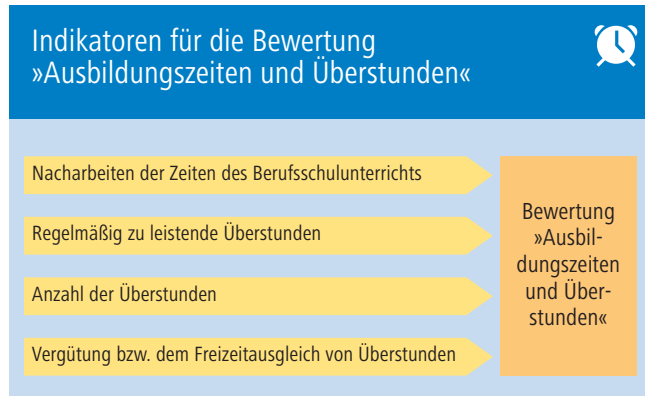


⁸ Siehe: Ausbildungsreport 2012 und 2017, Schwerpunkt Kapitel »Qualität der Berufsschule«.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein:



3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

36,3 Prozent der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (36,2 Prozent) ist dieser Anteil konstant geblieben.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: David

Überstunden und kaum Pause
29. Dezember 2017, 23:41 Uhr

Bin 20 Jahre alt und im zweiten Ausbildungsjahr. Im Vertrag ist eine 40 Stundenwoche als Arbeitszeit angegeben. Mache aber jede Woche ca. 56 Stunden, meistens sogar ohne Pause. Überstunden werden nicht bezahlt oder als Freizeit abgefeiert. Urlaubsanspruch habe ich nur 24 Tage. Im Vertrag stehen sie aber nicht drin. Wenn ich Urlaub nehmen will, wird er mir nicht gewährt. Ich kann Urlaub nur in den Sommerferien nehmen. Wenn ich dann 4 Wochen am Stück möchte, regt man sich auch auf. Ich kann langsam nicht mehr. Was soll ich machen? Ich traue mich auch nicht, was zu sagen und lass es einfach passieren.

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

Branchenunterschiede

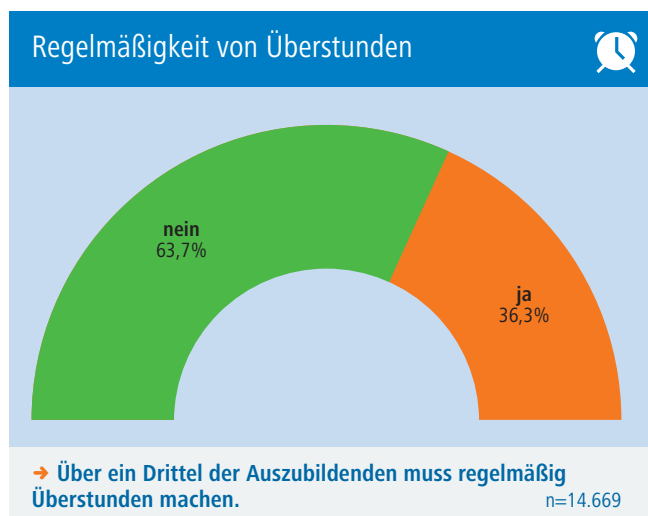
Nach wie vor sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen groß. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 56 Prozent der befragten Hotelfachleute und 54,8 Prozent der Köchinnen und Köche an, regelmäßig Überstunden ableisten zu

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen 

Berufe mit den besten Bewertungen	Berufe mit mittleren Bewertungen	Berufe mit den schlechtesten Bewertungen
Industriemechaniker_in Mechatroniker_in Verwaltungsfachangestellte_r Elektroniker_in für Betriebstechnik Zerspanungsmechaniker_in	Industriekaufmann_frau Bankkaufmann_frau Fachinformatiker_in Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel Kaufmann_frau für Büromanagement Maler_in und Lackierer_in Elektroniker_in Fachkraft für Lagerlogistik Medizinische_r Fachangestellte_r Tischler_in KFZ-Mechatroniker_in Steuerfachangestellte_r Verkäufer_in Anlagenmechaniker_in Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk	Friseur_in Kaufmann_frau im Einzelhandel Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r Hotelfachmann_frau Koch_Köchin

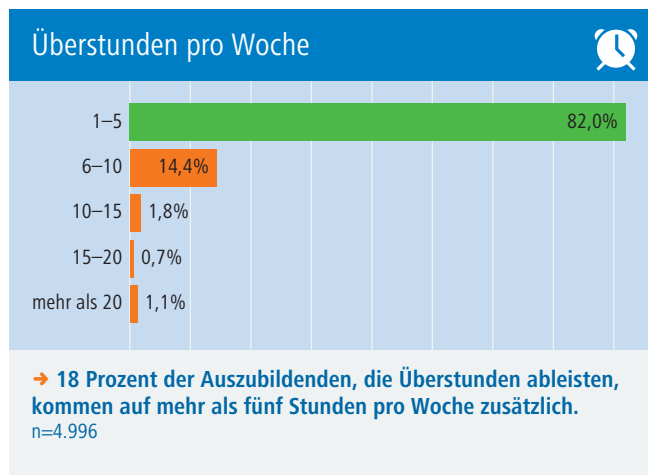
müssen – gegenüber dem Vorjahr eine erneute Verschlechterung der Zahlen und ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen.

Demgegenüber gaben nur 22,2 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und 24 Prozent der Industriemechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Aber auch hier sind Verschlechterungen gegenüber dem Vorjahr erkennbar.



Ausmaß der Überstunden

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



Der Großteil (82 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu 5 Überstunden pro Woche, knapp ein Fünftel (18 Prozent) jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (1,1 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,1 Stunden – und damit auf dem Vorjahresniveau. Dabei liegen angehende Köchinnen und Köche mit durchschnittlich 8,1 Wochenstunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von Maler_innen und Lackierer_innen (7,6 Stunden), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (7,3 Stunden) und Hotelfachleuten (5,4 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten Verwaltungsfachangestellte (2 Stunden) und Industriemechaniker_innen (2,1 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Weiterhin konstant geblieben ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 38,1 Prozent (Vorjahr 37,7 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es wie im Vorjahr 33,3 Prozent. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass die Betriebsgröße nicht die entscheidende Rolle zu spielen scheint, was den Anteil der Auszubildenden betrifft, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, da die Anteile nah beieinander liegen.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,5 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 75 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als 10 Überstunden sind dort keine Seltenheit (5,3 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (1,3 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Quentin

Arbeitszeit und Überstundenausgleich

16. Mai 2018, 19:54 Uhr

Guten Abend,
ich bin Azubi (23 Jahre) im zweiten Ausbildungsjahr und habe einige Fragen bezüglich Überstunden. Da in diesem Monat in einigen Wochen der Montag aufgrund von Feiertagen ausfällt, wurde in diesen Wochen ein Pflichtsamstag gefordert, um diese Feiertage auszugleichen.

In der Schule hatte ich mit mehreren Lehrern auch darüber diskutiert.

Außerdem ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass ich in der Woche 40 Stunden arbeiten muss, jedoch würde ich diese durch den Samstag überschreiten. Meine Fragen sind:

1. Ich habe gelesen, dass Überstunden nur freiwillig zu leisten sind. Inwiefern stimmt diese Regelung? Gibt es Ausnahmen?
2. Ich habe meinen Ausbilder gefragt, ob ich für den Samstag, den ich arbeiten gehe, einen freien Tag in den darauffolgenden Wochen bekäme. Er meinte, dass es aus betrieblicher Sicht Unsinn wäre, da dann der Ausgleich nicht mehr da wäre. Jedoch steht mir bei Überstunden ein freier Tag innerhalb von 8 Wochen zu. Ist das rechtens?
3. Darf mein Arbeitgeber/Ausbilder entscheiden, ob ich die Überstunden ausgezahlt bekomme, obwohl ich lieber frei hätte? Ich habe doch ein Recht darauf, zu entscheiden, was ich mit meinen Überstunden mache, wenn es vorher nicht schriftlich vereinbart wurde, oder?

Ich hätte dann zu den Antworten auch gerne Quellenangaben in Form von Verweisen auf Gesetzesauszüge (Paragraphen etc.). Das würde mir sehr weiterhelfen.

Ich wünsche noch einen schönen Abend.

Mit freundlichen Grüßen

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

Gesetzliche Regelung



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

Überstundenausgleich

Mehr als zwei Drittel (70,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (11,3 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (59 Prozent). 13 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche Vereinbarungen 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 gaben beispielsweise jeweils nur etwa die Hälfte der angehenden Friseur_innen (46,3 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (50,9 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 95,8 Prozent der Verwaltungsfachangestellten und 90,1 Prozent der Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohe Anzahl an Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (85,9 Prozent). Allerdings gaben 14,1 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,7 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist weit mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 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 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen hier jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

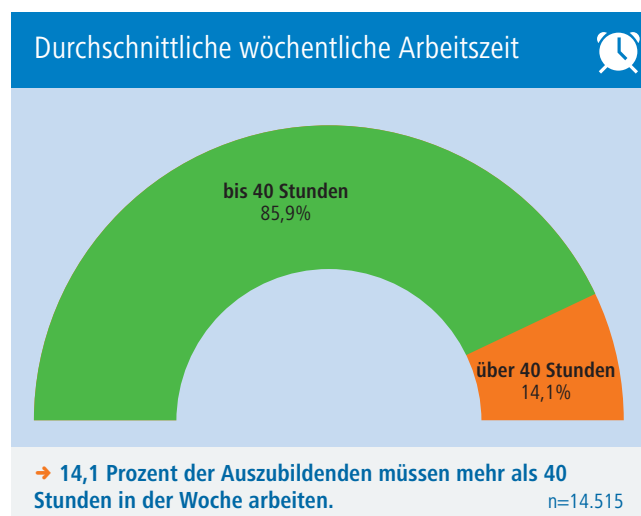
Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Darüber hinaus muss ein Teil der Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule im Betrieb nacharbeiten (siehe 3.2.4). Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit: Auch wenn hier im Vergleich zum Vorjahr leichte Verbesserungen festzustellen sind, arbeitet noch immer etwa ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (34,2 Prozent) an mehr als 5 Tagen, und auch zahlreiche Köch_innen (15 Prozent), Verkäufer_innen (12,3 Prozent) sowie Hotelfachleute (10,5 Prozent) und Kaufleute im Einzelhandel (10,1 Prozent) können sich häufig nicht über eine 5-Tage-Woche freuen.

Folgen für die Auszubildenden

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

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhal-

ten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden, wie schon der Ausbildungsreport 2016, mit seinem Schwerpunkt zu psychischen Belastungen in der Ausbildung, gezeigt hat.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Marion

Nach der Berufsschule in den Betrieb
15. Dezember 2017, 12:00 Uhr

Hallo zusammen,
ich bin sehr verzweifelt.
Ich bin alle 2 Wochen an 3 Tagen von 7:30–14:45 Uhr in der Berufsschule und muss im Anschluss immer in den Betrieb. Mittwochs bis 16 Uhr, donnerstags bis 18 (regulär, ist meist aber länger dort). Freitag schließt der Betrieb um 13 Uhr. Die Arbeitszeiterfassung im Betrieb erfolgt über Stechuhr. An den Tagen der Berufsschule sagt der Chef, dass ich nicht einstechen soll. Als ich ihn fragte, wieso, da bekam ich tatsächlich die Antwort, ich »soll nicht so blöd fragen und mich nicht so haben«. Regulär arbeite ich Mo, Di, Do von 8–18 (teilweise länger), Mi von 8–16 und Fr 8–13. Ich habe keine Möglichkeit, gegen den Chef anzukommen, da er jegliche Anfrage sofort abschmettert. Was kann ich machen, um mich zu wehren? Ich komme an den Berufsschultagen teilweise erst 20 Uhr aus dem Betrieb. Das kann doch nicht sein, oder? Vielen Dank für Ihre Antwort.

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

Gesetzliche Regelung



Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen und dies durchaus als belastend wahrnehmen.

Immerhin 5,3 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, besonders angehende Kaufleute im Einzelhandel, Verkäufer_innen, Köchinnen und Köche sowie Friseur_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie der Vergütungsfortzahlung, nach § 19, Absatz 1 BBiG lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus führen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Günter

Wochenendarbeit von Minderjährigen in der Berufsschulwoche
13. April 2018, 7:36 Uhr

Hallo Dr. Azubi,
ich arbeite schon seit 8 Monaten in einem Restaurant und habe ca. alle 6 Wochen für 2 Wochen Berufsschule. Von Montag bis Freitag sichert mich die Schule mit mindestens 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten ab. Trotzdem muss ich JEDEN Samstag in einer Berufsschulwoche arbeiten. Durch meine Sozialkundelehrerin habe ich erfahren, dass das gar nicht so rechtens ist, da ich minderjährig bin und die 5-Tage-Woche zählt. Außerdem wird jeder Schultag als 8-Stunden-Tag gezählt, womit ich meine vertraglich vereinbarten 40 Stunden die Woche an den 5 Schultagen voll bekomme. Die Stunden, die ich samstags arbeiten muss (im Schnitt ca. 5,5 Stunden), bekomme ich auch noch gut geschrieben, sodass wir in einer Schulwoche so ziemlich immer auf 45,5 Stunden komme. Auch da meinte meine Lehrerin, dass ich als Minderjähriger nur 40

Stunden die Woche arbeiten darf, weniger ja, mehr nein. Ich möchte damit zu meiner Chefin gehen und mit ihr ruhig reden. Aber dafür möchte ich halt auf der sicheren Seite sein, sodass ich nicht einfach wieder weggeschickt werden kann.

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

Gesetzliche Regelung



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

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

Verstöße gegen das Gesetz

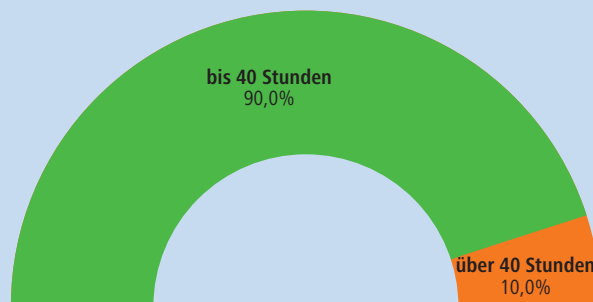
Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 10 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 3,8 Prozent der minderjährigen Auszubildendenangaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So muss nach eigenen Angaben noch immer mehr als jede_r zehnte minderjährige Auszubildende (11,4 Prozent)⁹ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

⁹ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ Jede_r Zehnte der unter 18-jährigen Auszubildenden muss mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=2.667

Die Gewerkschaftsjugend fordert



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

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



3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



Auszubildende haben nach § 17 BBiG den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Absatz 1 heißt es weiter, die Ausbildungsvergütung ist »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.« Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen. Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen. Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge. Niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der 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.¹⁰

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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) für alle Ausbildungsformen. Sie soll bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Da die MiAV die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen als Orientierung nimmt, werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die MiAV nicht unterschreitet.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2017 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,6 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 876 Euro¹¹.

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Anders als in den Jahren zuvor ist die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland 2017 nicht stärker gestiegen als im Westen, sodass diese bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus stagniert. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 2,6 Prozent auf durchschnittlich 881 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,5 Prozent auf 827 Euro. Auch nach fast 30 Jahren der Wiedervereinigung, gibt es immer noch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Tarifliche Berufe und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1047 Euro) wie Friseur_innen (522

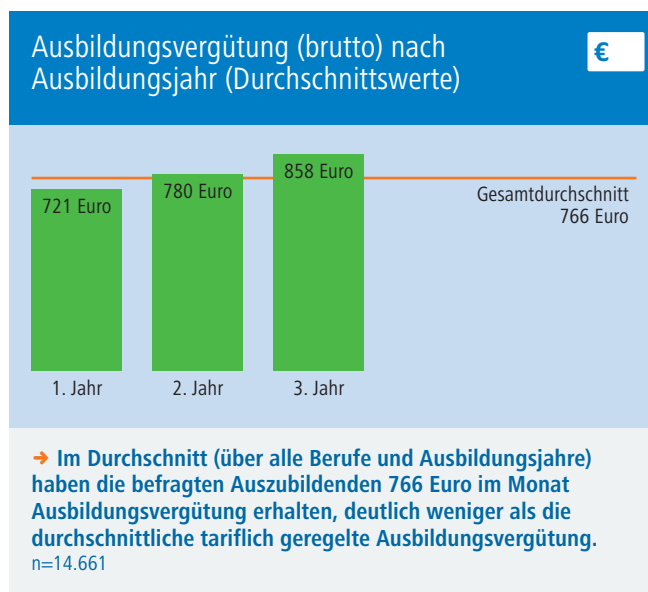
¹⁰ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

¹¹ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland, S. 3 ff.

Euro)¹². Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 663 Euro in Westdeutschland und 600 Euro in Ostdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

Vergütung der befragten Auszubildenden

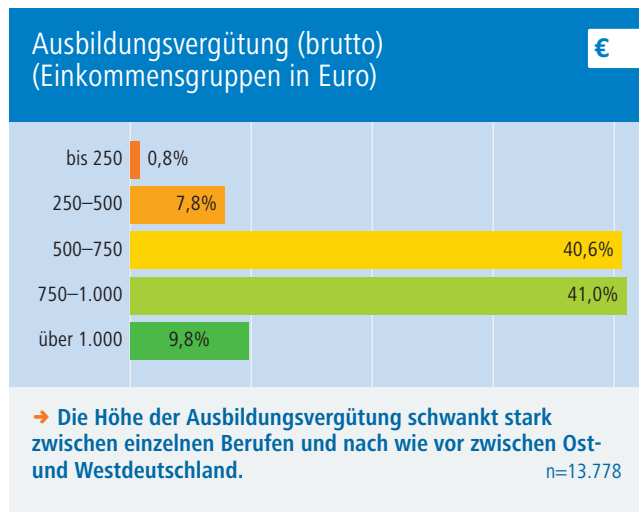
Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Anga-



ben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) nur 766 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Zerspanungsmechaniker_innen (1033 Euro), Bankkaufleute (1028 Euro brutto) und Verwaltungsfachangestellte (1014 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige hundert Euro mehr als Friseur_innen (578 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 858 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«¹³ die Auszubildenden mit 843 Euro weitaus mehr verdienen als ihre Kolleginnen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 736 Euro im Monat kommen (vgl. Kapitel 4).

¹² Für die neuen Länder wurde für Friseur_innen kein Vergütungsdurchschnitt ermittelt, da für den betreffenden Bereich keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen oder die Besetzungstärke des Berufs in den neuen Ländern zu gering war.

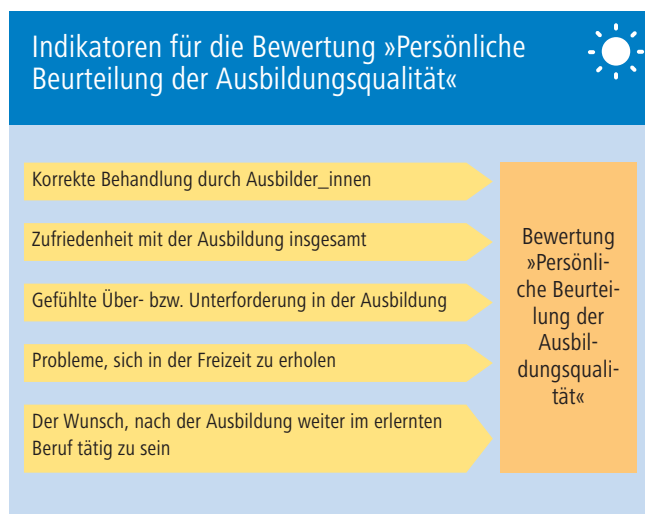
¹³ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4

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:



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbil-

dungsaspekte fällt erneut auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung. Das belegen auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 70,2 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (25 Prozent) oder »zufrieden« (45,2 Prozent). 22 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 7,8 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (5,8 Prozent) oder sehr unzufrieden (2,0 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Sabrina

2 Jahre ausgenutzt, jetzt von nichts eine Ahnung
27. Februar 2018, 14:23 Uhr

Hallo, habe 2 Jahre über einen Lehrvertrag gearbeitet. Ich musste 5 Tage die Woche von 17 Uhr bis open end kellnern, die Kneipe organisieren und einen Tag zur Berufsschule. Habe vorher schon einige Jahre als Kellnerin gearbeitet und wollte es jetzt richtig lernen, da ich ein Kind habe. Ich habe in den 2

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Industriemechaniker_in
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Bankkaufmann_frau
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Maler_in und Lackierer_in
Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau im Einzelhandel

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Verkäufer_in
Friseur_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Jahren seeeeeehr viele Überstunden gemacht und konnte kaum frei nehmen. Ich war auch nicht einen Tag krankgeschrieben, da ich angehalten wurde, auch krank arbeiten zu gehen. Jetzt ist die Lehrzeit um und ich habe im Gegensatz zu meinen Mitschülern von Seiten des Ausbildungsbetriebes keinerlei Sachen gelernt. Um damals bei der Zwischenprüfung nicht durchzufallen, habe ich sonntags Bekannte gebeten, mir die wichtigsten Sachen beizubringen. Ich hatte auch anderen Ärger, da ich nie eine Lohnabrechnung o.ä. bekommen habe. Nun ist die Prüfungszeit fast da und ich habe nichts dazugelernt. Der Chef sucht jetzt schon wieder den nächsten Lehrling. Ich habe schon Angebote, anderweitig zu arbeiten. Aber da werde ich, weil ich wirklich nichts gelernt habe, gegen eine Wand laufen, obwohl ich die ganze Lehrzeit alles gegeben habe. Kann man da gar nix tun?

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

Behandlung durch Ausbilder_innen

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 90,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden 76,6 Prozent derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (20,2 Prozent), »selten« (30,7 Prozent) oder »nie« (25,7 Prozent) korrekt behandelt.

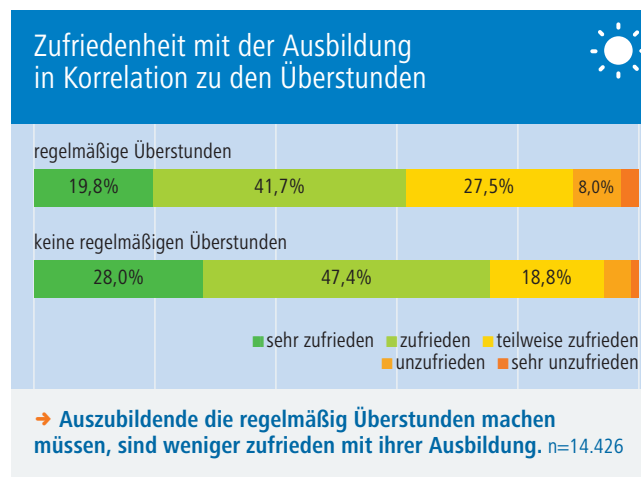
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

ten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 28 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 19,8 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 87,1 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 63,3 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85,7 Prozent weder unter- noch überfordert. Hohe Anteile an Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich insbesondere bei den angehenden Industriemechaniker_innen (89,5 Prozent), Mechatroniker_innen (87,1 Prozent), Bankkaufleuten (85,9 Prozent), Zerspanungsmechaniker_innen (84,2 Prozent) sowie Verwaltungsfachangestellten (83,1 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen wie im Vorjahr auf die Fri-

seur_innen (65,8 Prozent) sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten (69,2 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 48,7 Prozent. 21,4 Prozent klagen über eine Überforderung und 30 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich mit 22,1 Prozent die Zahnmedizinischen Fachangestellten, der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Kaufleute im Einzelhandel (18,7 Prozent).

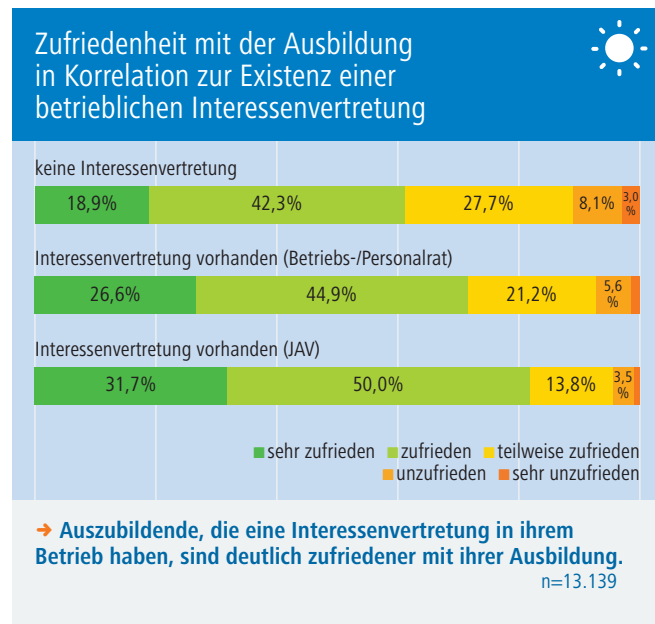
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (41,3 Prozent)¹⁴, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (34,8 Prozent). Immerhin knapp ein Fünftel (23,9 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,4 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,2 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 5,4 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,1 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

Eine Interessenvertretung kommt in allen Betriebsgrößen vor. In mittleren und großen Betrieben gibt es allerdings häufiger eine Interessenvertretung als in kleinen Betrieben. So geben 84,6 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 71 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 34 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit 5 bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 13,4 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Kleinbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Tarifverträge machen glücklich: Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (47,2 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 73,7 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur knapp zwei Drittel (65,3 Prozent).

¹⁴ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten; die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 76,3 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 69,3 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern 6 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 8,2 Prozent liegt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Mia

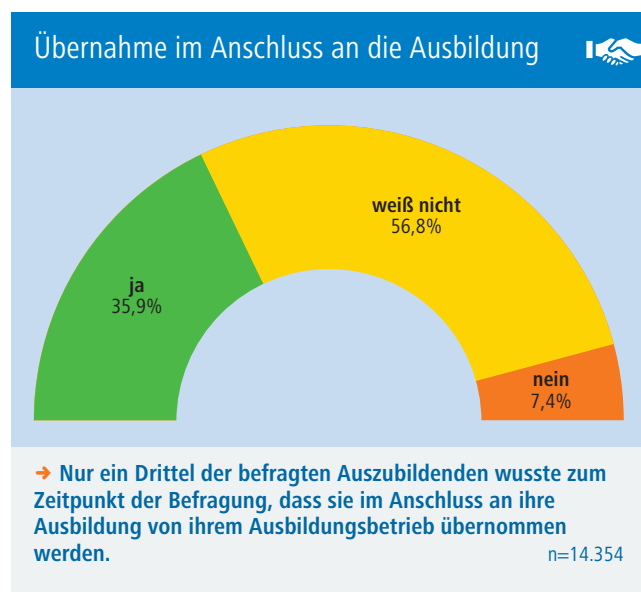
Schwanger: Adios unbefristeter Arbeitsvertrag?

1. März 2018, 12:54 Uhr

Hallo miteinander,
ich bin Azubi zur Industriekauffrau im letzten Lehrjahr und befinde mich in folgender Situation:
Im Mai sind die schriftlichen Abschlussprüfungen und ca. im Juli die mündlichen.
Anfang Februar war ich zum Gespräch beim Personalchef wegen meiner beruflichen Zukunft im Betrieb. Er sicherte mir einen unbefristeten Arbeitsvertrag (bei uns üblich) nach der mündlichen Prüfung zu. Bis März/April will er mir einen Vertragsentwurf vorlegen. Kurz darauf habe ich erfahren, dass ich schwanger bin. Das habe ich ihm noch nicht mitgeteilt und würde damit bis Ende März warten, bis die 12. Woche vorbei ist.
Ihr könnt euch vorstellen, dass ich jetzt befürchte, doch keinen Vertrag mehr zu bekommen, wenn der Chef es erfährt. :(
Aber wie ist es mit seiner mündlichen Zusage zur Übernahme? Ist sie verbindlich? Leider waren keine Zeugen dabei, als wir darüber geredet haben. Oder bindet es die Firma, wenn ich vorher einen Vertragsentwurf unterschreibe? Dann bricht sicher ein Theater in seinem Büro aus, warum ich nicht vorher was gesagt habe.
Wie verhalte ich mich jetzt überhaupt am besten?
Ich will die Firma nicht verarschen, aber weiß auch nicht, was jetzt am geschicktesten wäre.
Für eure Tipps wäre ich daher sehr dankbar.

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

62,8 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt gut jede_r sechste Auszubildende (17,2 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb zu planen. 45,5 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 35,9 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Auch wenn sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr verringert hat, wussten noch immer die meisten Auszubildenden (56,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung 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 7,4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köchinnen und Köche (13,7 Prozent) und Tischler_innen (12,1 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 38,9 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nichts von einer anschließenden Weiterbeschäftigung wussten. Im Vergleich zum Vorjahr (42,6 Prozent) ist dieser Anteil jedoch zurückgegangen. Umgekehrt ist der Anteil der

Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen durften, von 43,4 Prozent auf 48,7 Prozent gestiegen. 12,5 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden (Vorjahr: 14 Prozent). Trotz der festzustellenden positiven Tendenzen ist die aktuelle Situation vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels nach wie vor völlig unbefriedigend.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, zum Zeitpunkt der Befragung zwar 18,3 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten darüber hinaus über die Möglichkeit, in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (2 Prozent) zu arbeiten. Ein Drittel (33,5 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Karsten

Abbruch der Ausbildung
3. Februar 2018, 08:33 Uhr

Lieber Dr. Azubi!

Ich mache derzeit eine Ausbildung zum Floristen (zweites Ausbildungsjahr). Im Ausbildungsbetrieb besteht für mich (auch im Fall des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung) keine Übernahmeperspektive.

Ich habe nun das Angebot, in einem Blumenladen als Mitarbeiter im Verkauf eingestellt zu werden – unbefristet und zu den gleichen Konditionen wie die der Fachkräfte! Ich möchte dieses Angebot unbedingt annehmen (aus verschiedenen Gründen, um die es hier aber eigentlich gar nicht gehen soll. Einer besteht darin, dass ich bereits eine andere abgeschlossene Berufsausbildung habe).

Meine Frage an dieser Stelle ist daher: Könnten sich durch eine ordentliche Kündigung und den Wechsel juristische Probleme ergeben? (Schadensersatzforderungen etc.)

Wie gesagt, es handelt sich nicht um einen Ausbildungsplatzwechsel! Ich würde die Ausbildung abrechnen und im neuen Betrieb als »ungelernte« Kraft arbeiten. Allerdings eben in derselben Branche, also bei der Konkurrenz.

Vielen Dank für eure Auskunft!

Solidarische Grüße!

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten. Der Ausbilder soll verpflichtet werden, im Falle einer geplanten Nicht-Übernahme dem der Auszubildenden diese 3 Monate im Voraus mitzuteilen. Eine entsprechende Ankündigungsfrist muss im BBiG verankert werden.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich beispielsweise ungeachtet des Ausbildungsjahres zum Teil deutlich mehr als die Hälfte der befragten Verwaltungsfachangestellten (61,7 Prozent), Mechatroniker_innen (59,4 Prozent) und Elektroniker_innen für Betriebstechnik (52,2 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für etwa jede_n fünfte_n Verkäufer_in und Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 80,2 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 19,8 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 (45,3 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 (64,6 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 18 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Mila

Meine Situation wird nicht ernst genommen
11. Dezember 2017, 9:23 Uhr

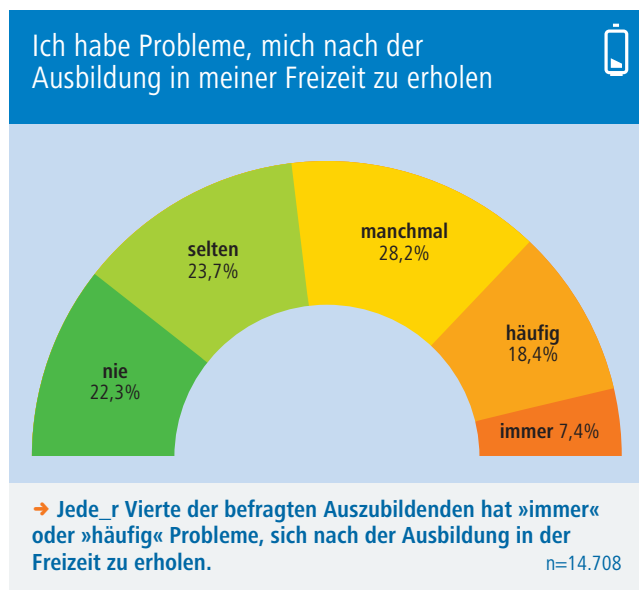
Lieber Dr. Azubi,
seit etwas über 4 Monaten mache ich die Ausbildung zur Kauf-
frau im Gesundheitswesen.
Leider bin ich dort sehr unglücklich. Teilweise wurden wir Azu-
bis nicht gut in unserer jetzigen Abteilung behandelt. Fast
wöchentlich saßen wir weinend bei unserem Abteilungsleiter,
der uns immer wieder Hilfe versprach. Jedoch passierte nichts.
Alles wird aufgeschoben und die Möglichkeit, frühzeitig die
Abteilung zu wechseln, wollen sie mir anscheinend nicht ge-
statten (obwohl dies angeblich möglich wäre). Mittlerweile
fühle ich mich dort so unwohl und schlecht, dass ich Alb-
träume und Panikattacken bekomme. Auch davon wissen
meine Vorgesetzten.
Ich bin sehr verzweifelt und weiß nicht, wie es weiter gehen
soll. Ich möchte die Ausbildung nicht abbrechen. Habe aber
Angst, dass sich mein psychischer Zustand noch verschlechtert
und ich irgendwann keine andere Wahl mehr habe.
Haben Sie vielleicht ein paar Ratschläge oder Ideen für mich?
Oder gibt es die Möglichkeit meine Ausbildung in einem ande-
ren Betrieb fortzusetzen?

Vielen Dank
Und freundliche Grüße

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

Erholung in der Freizeit

Gut ein Viertel der befragten Auszubildenden (25,8 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut jedem_r Fünften (22,3 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.



Starke Branchenspezifische Unterschiede

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während von den Industriemechaniker_innen (10,8 Prozent), Mechatroniker_innen (11 Prozent) und Verwaltungsfachangestellten (11,2 Prozent) nur gut jede_r Zehnte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, ist es bei den Friseur_innen jede_r Zweite (50,5 Prozent). Auch die angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (44,7 Prozent) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (41,1 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Bruno

Ausbildung abbrechen
30. Januar 2018, 8:38 Uhr

Hallo,
ich bin im 3. Lehrjahr meiner Ausbildung und schon seit Anfang an nicht nur mit dem Betrieb, sondern auch mit dem Beruf an sich unzufrieden.

Bei uns im Betrieb gibt's größere Probleme, vor allem mit dem Ausbilder, weswegen ich schon lange daran denke, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Ich quäle mich jeden Tag dort hin. Nun ist es allerdings so, dass ich nach langem Nachdenken erkannt habe, dass ich meinen Beruf überhaupt nicht weitermachen möchte. Ich kann mir nicht vorstellen, ihn mein ganzes Leben lang zu machen, erst recht nicht als späterer Facharbeiter.

Ich denke darüber nach, mich einfach für das kommende Schuljahr auf einem Gymnasium zu bewerben, da ich sehr gute Noten in der Regelschule hatte, sowieso nach meiner Ausbildung mein Abitur nachholen wollte und wir bei mir in der Umgebung sehr gute Angebote haben.

Wie sieht es mit dem Bafög aus, wenn ich noch zu Hause wohne? Ich würde ungern mit 19 Jahren auf der Tasche meiner Eltern liegen.

Habt ihr vielleicht ein, zwei gute Ratschläge?

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

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 jungen Menschen wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

Bereits die Auswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Schwerpunktthema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt.

Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch 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.

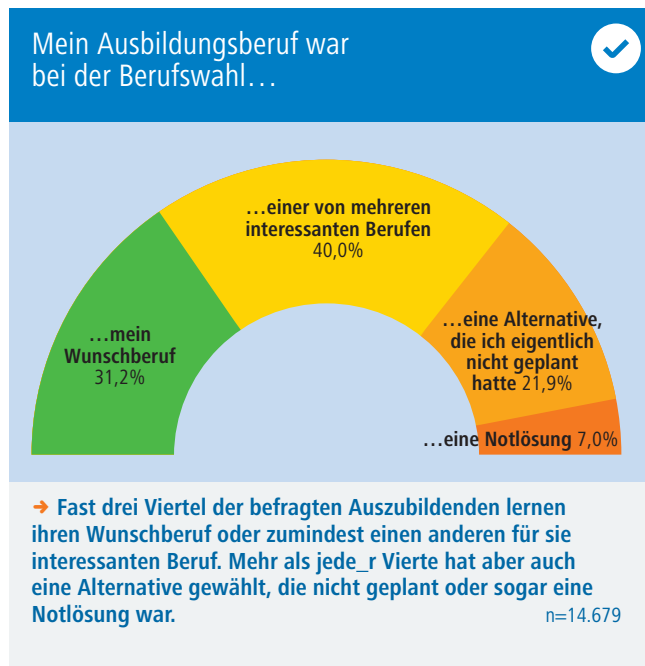
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, 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 (71,2 Prozent) der für den Ausbildungsreport 2018 befragten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,2 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,9 Prozent) der Befragten macht jedoch die Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Und 7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.



Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (34,2 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27 Prozent). Für letztere stellt ihr aktueller Ausbildungsberuf deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (27,2 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (7,9 Prozent Frauen gegenüber 6,2 Prozent Männer) dar.

In der Folge ergreifen junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 6,1 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (17,7 Prozent) und Verkäufer_innen (21,6 Prozent) war es nur etwa jede_r Fünfte.

Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch

2017 weiter zurückgegangen ist und nun um 18,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge um 9.500 oder 3 Prozent auf 325.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen erstmals weniger als 200.000 Verträge (197.600) abgeschlossen, 6.500 oder 3,2 Prozent weniger als 2016.¹⁵

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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

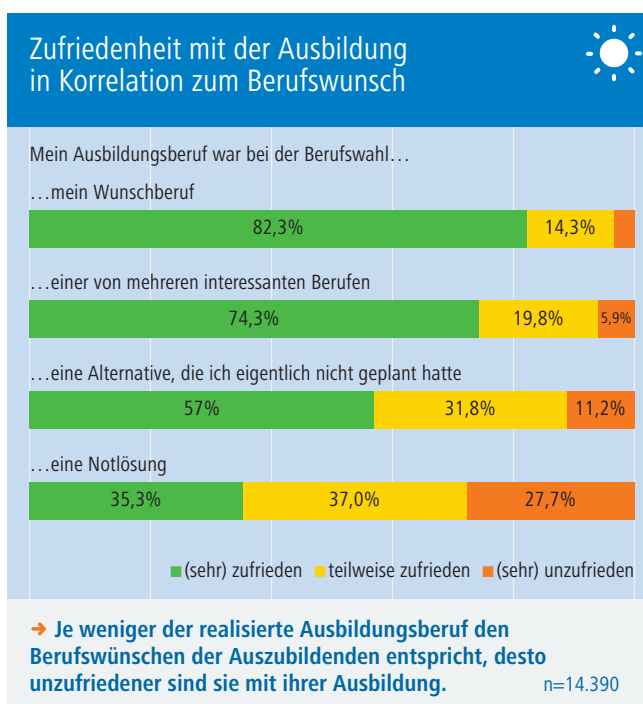
Seitens der Betriebe muss das Einstellungsverhalten neu gedacht: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

¹⁵ Vgl. BIBB 2017, S. 28 f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintanzustellen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 57 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,3 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35,3 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.



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

Perspektive nach der Ausbildung

82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 6,1 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Be-

rufen, die nur 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 44,7 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁶, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich sogar weiter. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2018, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2016 um mehr als 4.000 auf 146.376 gestiegen ist, was zu einem Anstieg der Vertragslösungsquote um knapp einen Prozentpunkt auf 25,8 Prozent geführt hat, d. h. im Jahr 2016 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹⁷

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

¹⁶ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufs sahen.

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2018 gaben 14,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert somit weitgehend gleichgeblieben. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben mit 16,7 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (12,8 Prozent).

Für 80,8 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 19,2 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2018 befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2017



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
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker

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
Verwaltungsfachangestellte_r

Weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

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

Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich bei der Verteilung der Berufe auf die drei Gruppen keine Veränderungen ergeben.

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

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

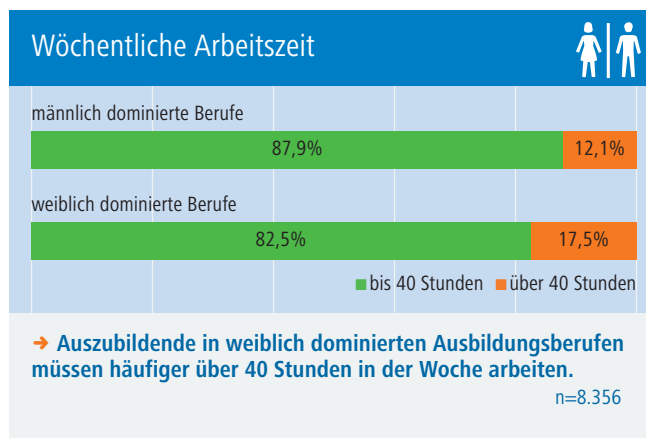
Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Einen dieser Bereiche stellen die Ausbildungszeiten dar. Hier gaben männliche Auszubildende (17,9 Prozent) häufiger als weibliche Auszubildende (12,1 Prozent) an, mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen. Auch Überstunden und das Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten sind bei männlichen Auszubildenden offenbar weiter verbreitet als bei weiblichen.

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2018 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Überstunden

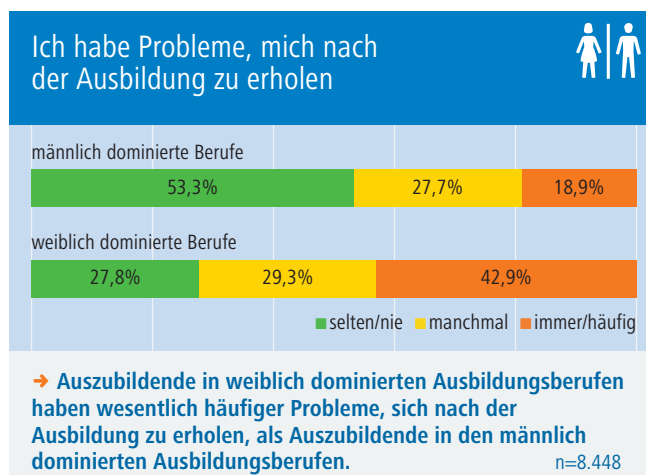
Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Auch wenn der Abstand in diesem Jahr geringer ausfällt als im Vorjahr, liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (17,5 Prozent) wie in den männlich dominierten (12,1 Prozent).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Überstunden: Zwar hat sich der Abstand bezüglich des Anteils an Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen müssen, zwischen männlich dominierten (34,8 Prozent) und weiblich dominierten Berufen (35,7 Prozent) im Vergleich weiter verringert, noch immer erhalten die betroffenen Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen dafür aber deutlich seltener einen Ausgleich. Während weiterhin mehr als drei Viertel (74,7 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen auf etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (52,1 Prozent) zu. Lediglich 8,7 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies auf 23,6 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 18,9 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 42,9 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.

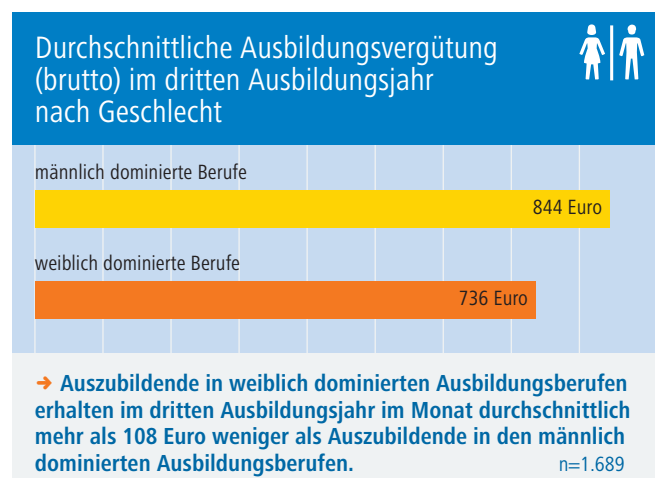
Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 844 Euro mit 14,7 Prozent deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufen, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 736 Euro beträgt.

Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Dies erklärt auch die Differenz der Ausbildungsvergütungen zwischen Männern und Frauen in der Ausbildung, die somit ausschließlich auf die Berufswahl zurückzuführen sind.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 bestätigt: Während männliche Auszubildende im Jahr 2016 im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 885 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen nur 860 Euro¹⁸.

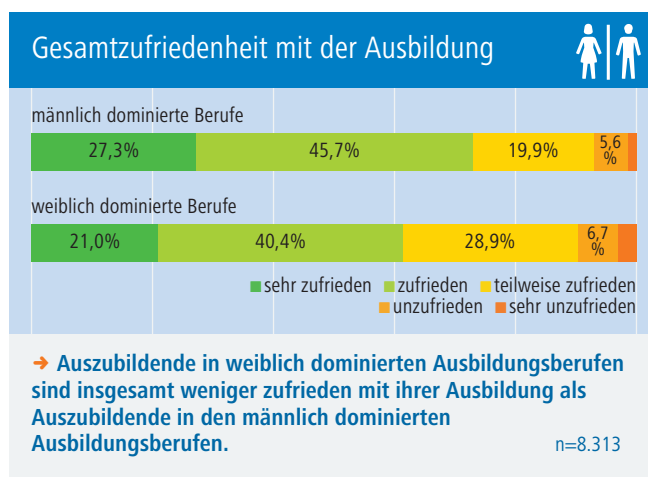
Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.



¹⁸ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 – Vorversion, S. 267

Gesamtzufriedenheit

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 73 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (61,4 Prozent).



Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (27,3 Prozent gegenüber 38,7 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch fast doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (9,1 Prozent gegenüber 4,9 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten. 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. **Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen.**

Zum Abbau von 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.

5 Fazit und Forderungen

**Ausbildung
besser machen!**

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Bran-

chen gesetzliche Regelungen und

Verordnungen nicht eingehalten werden. Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist unter anderem auch eine Novellierung des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), dringend notwendig.

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

Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Sie muss in ihrer Höhe dazu geeignet sein, Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen seinen Facetten zu ermöglichen. Um dies zu gewährleisten, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung (MiAV). Vorrang haben dabei stets die geltenden Tarifverträge. Die DGB-Jugend fordert eine MiAV in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen. So werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Auf die MiAV darf keine Anrechnung von Kost und Logis, Fahrtkosten, Schulgeld sowie weitere zu leistende Bestandteile einer Ausbildungsvergütung, wie etwa Jahressonderleistungen, erfolgen. Überstunden sind gesondert zu vergüten. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass auch bei der außerbetrieblichen sowie schulischen Ausbildung die MiAV nicht unterschritten wird. Zudem muss eine Mindestausbildungsvergütung auch für

betrieblich-schulische Ausbildungen (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten.

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





NIX MEHR DRÜBER!

- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Auszubildende haben einen Anspruch auf Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung. Sie darf nicht an finanziellen Belastungen scheitern. Daher müssen alle im

Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. In § 14 BBiG muss eine Klarstellung zur Kostenfreiheit erfolgen.

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

der Berufsschule, gewährleistet werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.

- **Verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Für Auszubildende fehlt derzeit ein verbindlicher Durchstieg von ihrer zweijährigen in dreijährige Ausbildungsberufe. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines Rechtsanspruchs auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG.



Ausbildung besser machen!

6 Auswertungsverfahren und Methodik



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

Insgesamt wurden die Angaben von 14.959 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2016 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

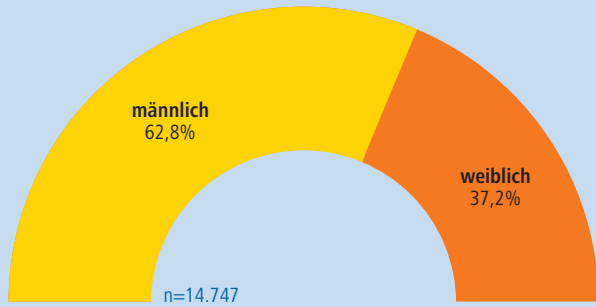
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner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

wertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

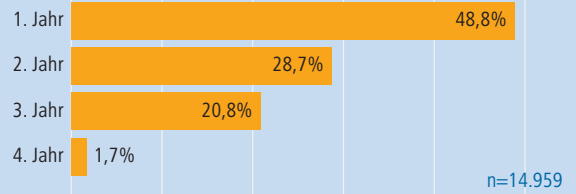
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den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

7 Anhänge

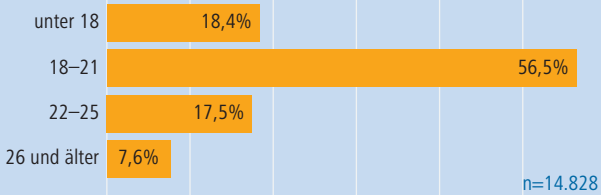
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



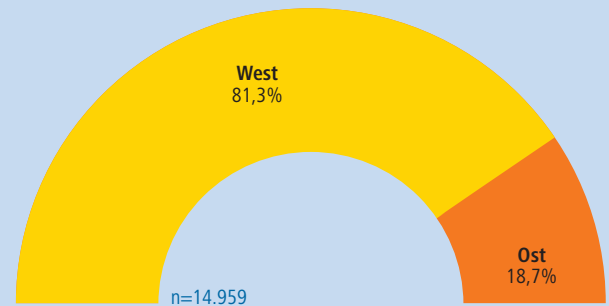
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



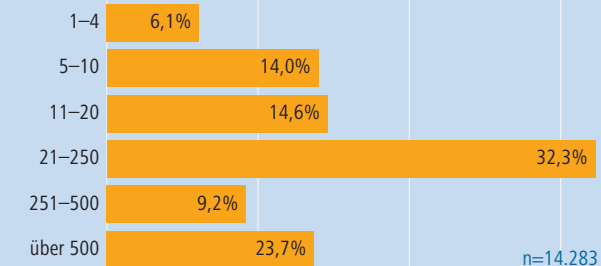
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

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



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

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



www.doktor-azubi.de





GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG





junge **GEW**

JUGEND



JUNGE GRÜPPE
Gewerkschaft der Polizei

JUNGE **NGG**

junge **IG**

EVG
JUGEND

ver.di JUGEND



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG