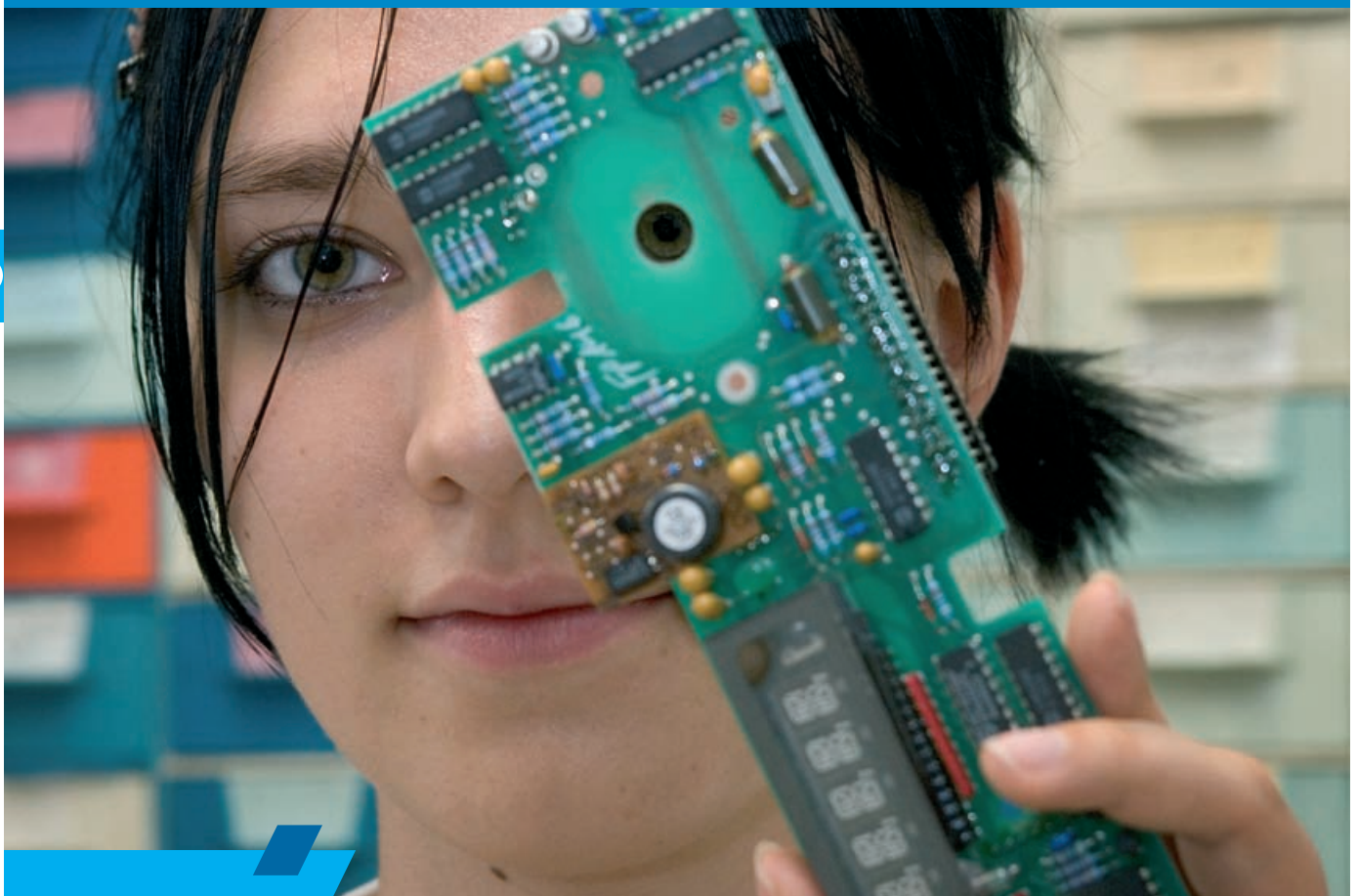


studie



Ausbildungsreport 2009



www.dgb-jugend.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Internet: www.dgb-jugend.de

Redaktion:

Dirk Neumann

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Oliver Dick und Heiko Bennewitz



Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

Aus der Foto-DVD »Blickwinkel« des Deutsche Bundesjugendrings,
Foto: Journalistenbüro Röhr : Wenzel

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Gesamtbewertung	6
1.1	Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	6
1.2	Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung	7
2.	Einzelbewertungen	11
2.1	Ausbildungsinhalte	12
2.1.1.	Einhalten des Ausbildungsplanes	14
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
2.1.3	Aus der Beratungspraxis: Ausbildungsfremde Tätigkeiten	16
2.2	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen	17
2.2.1	Betreuung durch Ausbilder/innen	19
2.2.2	Aus der Beratungspraxis: Probleme bei der fachlichen Anleitung	20
2.3	Ausbildungszeiten und Überstunden	21
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit	23
2.3.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	24
2.3.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	25
2.3.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	27
2.3.5	Aus der Beratungspraxis: Arbeitszeit und Überstunden	28
2.4	Ausbildungsvergütung	29
2.4.1	Regelmäßigkeit der Ausbildungsvergütung	31
2.4.2	Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung	32
2.5	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	33
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb	33
2.5.2	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	34
2.5.3	Zufriedenheit mit der Ausbildung	35
2.5.4	Die fachliche Qualität in der Berufsschule	36
2.5.5	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	37
2.5.6	Zufriedenheit durch Übernahme	39
2.5.7	Aus der Beratungspraxis: Zufrieden mit der Ausbildung?	40
3.	Exkurs: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	41
	Männlich und weiblich dominierte Berufsgruppen	43
	Individuelle geschlechtsspezifische Unterschiede	44
	Strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen	45
	Zusammenfassung	50
4.	Auswertungsverfahren und Methodik	51
5.	Anhänge	52

DGB Ausbildungsreport 2009

Für jüngere Menschen gestaltet sich der Einstieg in das Berufsleben zunehmend schwieriger. Dies gilt sowohl für die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz als auch für den Weg in die Arbeitswelt insgesamt. Diejenigen, die heute 30 Jahre und jünger sind, sehen sich verstärkt mit befristeten Arbeitsverträgen, niedrigen Einkommen und immer wiederkehrenden Phasen von Arbeitslosigkeit konfrontiert. Dabei lässt sich grundsätzlich feststellen, dass nach wie vor diejenigen die besten Chancen auf einen sicheren und fair bezahlten Einstieg in das Erwerbsleben haben, die eine hochwertige betriebliche Ausbildung absolvieren konnten. Für die DGB-Jugend Grund genug, der Qualität der Berufsausbildung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Wie aber schätzen Auszubildende in Deutschland ihre berufliche Ausbildung selbst ein? Wie bewerten sie die Qualität dessen, was ihnen in Vorbereitung auf ihr weiteres Berufsleben vermittelt wird? Diese Leitfragen stehen auch beim mittlerweile vierten Ausbildungsreport der DGB-Jugend im Mittelpunkt. Ziel dieser Studie ist es, einen Überblick darüber zu geben, in welchen Berufen junge Menschen eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten und wo es möglicherweise Mängel gibt. Erneut wurden ausschließlich diejenigen befragt, die sich derzeit in einer betrieblichen Ausbildung befinden und daher am besten in der Lage sind, im Positiven wie im Negativen ein aktuelles Gesamtbild der Qualität beruflicher Ausbildung zu zeichnen.

Insgesamt 6.920 Auszubildende aus den 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) beteiligten sich schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Diese hohe Zahl stellt eine deutliche Weiterentwicklung im Vergleich zum Ausbildungsreport der vergangenen drei Jahre dar; im Vorjahr etwa waren beinahe ein Drittel weniger junge Menschen befragt worden. In 2009 ergibt sich somit eine repräsentative und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland, über alle Branchen und Bundesländer hinweg. Befragt wurden dafür Auszubildende aus allen Lehrjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Ziel des Ausbildungsreports ist es, ein möglichst detailliertes Bild von der Qualität der Berufsausbildung zu zeichnen und so auch eine Orientierung bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsberuf zu geben. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass insgesamt auch in diesem Jahr wieder festgestellt werden kann, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität seiner Ausbildung zufrieden ist. Dennoch gibt es nach wie vor Bereiche, in denen es mitunter schwerwiegende Mängel gibt. Weiterhin müssen Auszubildenden, je nach Beruf und Betriebsgröße in unterschiedlicher Häufigkeit, ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, fehlt es an Betreuung durch Ausbilder/innen oder werden Ausbildungsvergütungen verspätet oder sogar überhaupt nicht ausbezahlt.

Gleichzeitig befinden sich die jungen Menschen in einer schwierigen Situation. Wie geht man damit um, wenn die Qualität der Ausbildung zu Wünschen übrig lässt, wenn offensichtlich rechtliche Vorgaben seitens des Ausbildungsbetriebes nicht beachtet werden? Rasch zeigt sich dann das Dilemma der Abhängigkeit vom Arbeitgeber, wenn man sich die Chance auf eine Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung bewahren möchte. Hier sind insbesondere die Kammern und die Gewerbeaufsicht gefordert, um Missstände in einzelnen Betrieben zu erkennen und zu beseitigen. Dabei darf in dringenden Fällen auch vor Sanktionen nicht

zurückgeschreckt werden. Denn es steht zu befürchten, dass die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise ihre Spuren hinterlassen wird. Insbesondere könnte der Druck auf die Auszubildenden zunehmen, verstärkt reguläre Aufgaben zu übernehmen, die eigentlich von ausgelernten Fachkräften ausgeführt werden müssten. Und sind die Auszubildenden dazu nicht bereit, stehen angesichts eines sinkenden Ausbildungsplatzangebots ja schon neue Bewerber/innen um eine Ausbildung bereit.

Einen besonderen Schwerpunkt legt der Ausbildungsreport in diesem Jahr auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung. Dabei werden sowohl Fragen nach dem Berufswahlverhalten allgemein erörtert als auch daraus resultierende Folgen für die jeweilige Einschätzung der jungen Frauen und Männer hinsichtlich der Qualität ihrer Ausbildung. Erneut haben wir zudem die Ergebnisse der Befragung um Einträge aus dem Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. So kann ein umfangreicher Überblick über den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland gewonnen werden. Zum Schutz der Betroffenen wurden jedoch sämtliche Namen geändert.



Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende Vorsitzende
Mitglied im Geschäftsführenden
Bundesvorstand des DGB



René Rudolf

Bundesjugendsekretär
der DGB-Jugend

1. Gesamtbewertung

1.1 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Rang	Ausbildungsberuf
1	Fachinformatiker/in
2	Industriemechaniker/in
3	Bankkaufmann/-frau
4	Industriekaufmann/-frau
5	Bürokaufmann/-frau
6	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
7	Mechatroniker/in
8	Verkäufer/in
9	Medizinische/r Fachangestellte/r
10	Tischler/in
11	Elektroniker/in
12	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
13	Maler/in und Lackier/in
14	Gärtner/in
15	Metallbauer/in
16	Koch/Köchin
17	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
18	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
19	Fachkraft für Lagerlogistik
20	KFZ-Mechatroniker/in
21	Friseur/in
22	Anlagenmechaniker/in
23	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk
24	Hotelfachmann/-frau
25	Restaurantfachmann/-frau

Abbildung 1

1.2 Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen, wie schon in den Vorjahren, die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2009.

Im Vorjahr noch auf dem achten Rang, nimmt der Ausbildungsberuf Fachinformatik in diesem Jahr den Spitzenplatz ein. Hauptverantwortlich für diese Position sind die Zuverlässigkeit in der Ausbildungsvergütung und die Qualität der fachlichen Anleitung. Die Spitzenreiter des vergangenen Jahres, die Auszubildenden in Industriemechanik, belegen in diesem Jahr den zweiten Platz. Sie festigen damit ihren Ruf, die modernen Industriebetriebe der Metall- und Elektrobranche zu repräsentieren. Dieser Beruf erhält die besten Bewertungen hinsichtlich der Ausbildungsinhalte, aber auch sehr gute persönliche Beurteilungen durch die Auszubildenden. Trotz einer nur durchschnittlichen Bewertung der fachlichen Anleitung belegen die zukünftigen Bankkaufleute den dritten Platz im diesjährigen Ranking. Die positive Bewertung dieser Ausbildung ist vor allem auf sehr gute Beurteilungen der Regelmäßigkeit der Ausbildungsvergütung, der Ausbildungszeiten sowie der Fachlichkeit der Ausbildungsinhalte zurückzuführen.

Die rote Laterne in den Ranglisten der vergangenen beiden Jahre abgegeben haben die Maler/innen und Lackierer/innen. Sie haben unter allen Berufen den größten Sprung nach vorn auf Rang 13 gemacht. Nach wie vor verhindern jedoch häufig unregelmäßige und unstimmige Auszahlungen der Ausbildungsvergütungen eine bessere Platzierung. Ebenfalls viele Plätze gewonnen haben die zukünftigen Medizinischen Fachangestellten: Vor zwei Jahren noch auf dem 2. Rang und im vergangenen Jahr nur auf Platz 18, finden sie sich in diesem Jahr auf dem 9. Rang wieder. Ausschlaggebend war hier die sehr gute fachliche Anleitung durch das Ausbildungspersonal sowie die Kolleginnen und Kollegen insgesamt.

Nicht mehr unter den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen finden sich Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte sowie Bäckerinnen und Bäcker. Einer der beiden Neueinsteiger in das Ranking, die angehenden Gärtnerinnen und Gärtner, belegen den 14. Rang. Bei ihrer letzten Listung im Ausbildungsreport 2007 belegten sie noch den 24. Platz. Einen großen Beitrag für dieses Ergebnis leistet die gute persönliche Beurteilung der Ausbildung. Die erstmals unter den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen vertretenen zukünftigen Fachkräfte für Lagerlogistik belegen den 19. Platz.

Ein großes Problem stellen für viele Auszubildende noch immer die Bedingungen im Hotel- und Gaststättenbereich dar. Angehende Köchinnen und Köche haben sich um einen Platz auf den 16. Rang verbessert. Hotelfachleute haben sich um einen Platz auf Rang 24 verschlechtert. Zukünftige Restaurantfachleute finden sich nach Platz 22 im letzten Jahr nun auf dem 25. und damit letzten Platz des Rankings wieder. Das spiegelt sich auch in den einzelnen Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Harte Arbeit, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und das Gefühl, ausgenutzt zu werden, hinterlassen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche ein Gefühl der Enttäuschung. Die in aller Regel noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von Ausbilder/innen und Kunden/innen teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige Lehrinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität führen dabei für so manche zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.

Auch in diesem Jahr spielt die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität wieder eine wichtige Rolle. Der Abstand zwischen den Kleinstbetrieben und den Klein- und Mittelständischen Betrieben hat sich jedoch etwas zum Positiven abgeschwächt. Nach wie vor sind es aber die Großbetriebe, die sich in punkto Ausbildungsqualität deutlich abheben. Dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen kann dort in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleistet werden. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden stärker nach Auftragslage und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan in die Arbeit mit ein. Bei der Beurteilung der fachlichen Anleitung allerdings gibt es in den Aussagen der Auszubildenden so gut wie keine Unterschiede zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass mit zunehmender Betriebsgröße weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten zu verrichten sind. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen. Denn außerhalb von Großbetrieben werden die Auszubildenden oftmals direkt in die Arbeitsabläufe mit eingebunden und arbeiten früher eigenverantwortlich. Dies kann zu erhöhtem Druck seitens der Vorgesetzten und zu einer höheren Überstundenzahl führen. In Großbetrieben hingegen haben die Auszubildenden die Möglichkeit, viele Dinge auszuprobieren und sich so kontinuierlich zu entwickeln.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Im Vergleich zu 2008 geben etwas weniger Auszubildende an, dass sie im Betrieb ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Das Verständnis dafür, dass nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital und damit die Zukunft der Betriebe ist, hat sich allerdings noch immer nicht überall durchgesetzt. Erneut sind es in erster Linie die Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihren geringen finanziellen und personellen Ressourcen, in denen Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten müssen, die nichts mit ihrer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne treten dabei in den Hintergrund. Die »Ausbildung« findet statt, indem reguläre Aufgaben übernommen werden müssen, sofern es die Auftragslage entsprechend »verlangt«. Dies jedoch geht zu Lasten eines ausführlichen Probierens. Für umfassendere Erklärungen bleibt oft keine Zeit. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können.

Vergütung

Der Ausbildungsreport 2009 befasst sich auch wieder mit Aussagen der Auszubildenden zu ihrer Vergütungssituation. Nach wie vor erhält die große Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. 3,1 Prozent der Auszubildenden geben aber an, dass ihre vertraglich festgelegte Vergütung zu spät gezahlt wird oder sogar ganz ausbleibt. Diese Zahl mag zunächst niedrig klingen, doch für den oder die Einzelne/n kann das dramatische Folgen haben. Denn auch Azubis müssen Rechnungen pünktlich bezahlen und Verpflichtungen nachkommen. Aus unserem Online-Forum unter www.doktor-azubi.de erfahren wir von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen. Doch gerade die besonders motivierten Auszubildenden, die für ihre Ausbildung das Elternhaus verlassen haben und sich mobil und flexibel zeigen, treffen Unregelmäßigkeiten besonders hart. Denn auch wenn man eigentlich davon ausgehen sollte, dass Lohnabrechnungen immer stimmen, so können dies nur

88,3 Prozent aller befragten Auszubildenden bestätigen. Gerade in Klein- und Familienbetrieben kommt es immer mal wieder zu Unstimmigkeiten.

Eine Auswertung der Ausbildungsvergütung nach Geschlechtern ergab, dass junge Frauen in Ost und West im Durchschnitt geringer vergütet werden als ihre männlichen Kollegen. Dies resultiert aus der Tatsache, dass junge Frauen noch immer häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer.

Berufsschule

Abermals eine leichte Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr gibt es bei der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts durch die Auszubildenden. Häufig können die Berufsschulen in der technologischen Entwicklung mit vielen Betrieben nicht mehr mithalten. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsberufe im industriellen Bereich. Hinzu kommt, dass durch die enorme Zunahme an vollzeitschulischen Ausbildungsgängen und Qualifikationsmaßnahmen im Übergangssystem vielerorts nicht mehr genügend Lehrpersonal für die duale Ausbildung zur Verfügung steht. Bei Unterrichtsausfällen und ständig wechselnden Vertretungen leidet die theoretische Wissensvermittlung, die im Betrieb nicht kompensiert werden kann. Die Auszubildenden sprechen von einer schlechten Lernatmosphäre. Bei vielen von ihnen nimmt die Prüfungsangst zu. Es ist zu vermuten, dass eine unzureichende materielle Ausstattung der Schulen (z.B. fehlende Computerräume) diejenigen benachteiligen, die keine Möglichkeit haben, etwa einen Computer bzw. einen Internetanschluss im Elternhaus zu nutzen.

Ausbildungsabbrüche

Auch im Jahr 2009 bleibt das seit längerer Zeit auftretende Phänomen der häufigen Ausbildungsabbrüche bestehen – und das bei anhaltendem Mangel an Ausbildungsplätzen. Unter den Befragten zum aktuellen Ausbildungsreport gab jede/r Zehnte an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Hierzu wurden nur junge Menschen befragt, die sich schon wieder in einer Ausbildung befanden. Die offizielle Quote liegt laut Berufsbildungsbericht 2009 der Bundesregierung etwa doppelt so hoch (19,8 Prozent). Als Gründe für Ausbildungsabbrüche geben die Auszubildenden neben einem schlechten Klima und Konflikten im Betrieb, der regelmäßigen Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten und der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten auch Persönliches an. Immer wieder müssen Jugendliche im Verlauf ihrer Ausbildung feststellen, dass der gewählte Beruf nicht zu ihnen passt. Hier ist zu vermuten, dass solche Abbrüche besser vermieden werden könnten, wenn ein tatsächlich auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen bestehen würde. Derzeit aber haben wir in Deutschland eine Situation, in der ein betrieblicher Ausbildungsplatz hart erkämpft werden muss. Nur die wenigsten geben daher einfach so auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem Vorgesetzten gesucht, die Kammern oder die Gewerkschaften als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Der Ausbildungsreport 2009 zeigt in diesem Kontext auf, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität besteht. Demzufolge waren die Auszubildenden am unzufriedensten, die häufig Überstunden ableisten mussten, viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichteten und selten von ihren Ausbilder/innen korrekt behandelt wurden. Ebenfalls große Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden haben die Verfügbarkeit von Ausbildungspersonal am Arbeitsplatz, die Häufigkeit der Erklärung von Arbeitsvorgängen durch Ausbildungspersonal oder andere Mitarbeitende, die Einhaltung von Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan sowie eine angemessene Forderung durch die Ausbildung.

Möglicherweise könnte eine Verbesserung der genannten Qualitätskriterien in der betrieblichen Praxis eine Vielzahl der Ausbildungsabbrüche verhindern. In der Folge könnten große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben – sowohl für die Jugendlichen wie auch für die Ausbildungsbetriebe. Dafür wäre jedoch eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in den Betrieben ebenso vonnöten wie eine lückenlose Kontrolle durch die zuständigen Stellen mit – wenn es sein muss – auch empfindlichen Sanktionen.

2. Einzelbewertungen

Um die tatsächliche Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind nachfolgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:

Die Ausbildungsinhalte

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige Veranstaltungskauffrau muss natürlich beizeiten ein Event mitorganisieren statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte vermittelt? Oder wird der Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne dass er alle Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf erlernt?

Die fachliche Anleitung

Für eine gute Ausbildung ist es unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/innen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit; die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird: Gerade im Hinblick auf die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ab dem Jahr 2003 bis zum August diesen Jahres verdient dieser Aspekt besondere Aufmerksamkeit.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchst-arbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Die Ausbildungsvergütung

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber zum Beispiel ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt – und auch die volle Höhe wird nicht immer gezahlt. Gesetzlich erlaubt ist dies selbstverständlich nicht. Die regelmäßige Zahlung ist ein weiterer Faktor für eine gute Berufsausbildung.

Die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielt auch der subjektive Eindruck der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine Rolle. Hier fließen die Beurteilung der fachlichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, die Behandlung durch die Ausbilder/innen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen mit in die Gesamtbewertung ein – sicherlich eher persönliche Empfindungen. Doch nicht zuletzt bietet der DGB-Ausbildungsreport auch eine Orientierung für Berufsanfänger. Da kann die Meinung der zukünftigen Azubi-Kolleginnen und -kollegen nur hilfreich sein.

2.1 Ausbildungsinhalte

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung erst unlängst eindeutig festgestellt.¹


Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten daher auch hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Bewerber/innen und ebenso wie um die besten auslernenden Azubis hat längst begonnen. Entscheidend ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Wird tatsächlich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes im globalen Wettbewerb vonnöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt wie es von den zuständigen Stellen vorgegeben ist?

In den meisten Betrieben ist das so, bei anderen aber auch nicht. Ausbildungsfremde Tätigkeiten im größeren Ausmaß finden sich viel zu oft noch immer im Ausbildungsalltag wieder.

Bei der Befragung unter den 6.920 Auszubildenden zu den Ausbildungsinhalten in ihren Betrieben kamen große Branchenunterschiede zum Vorschein. In den Berufen der IT-Branche sowie der industriellen Metall- und Elektrobranche werden die Ausbildungsinhalte am gewissenhaftesten vermittelt. Auch in den kaufmännischen Berufen in Büro und Handel schätzen die Auszubildenden die solide Inhaltsvermittlung positiv ein. Das Handwerk Bau und das Handwerk Ernährung sowie die typischen Dienstleistungsberufe hingegen schneiden bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten eher schlecht ab.

Zur Bewertung der Ausbildungsinhalte gehen die Antworten zu den Fragen nach Vorhandensein und Einhaltung des Ausbildungsplans sowie nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten in das Ranking ein.

¹ vgl. BiBB Report, 3. Jahrgang, Heft 8, März 2009.



Ausbildungsinhalte nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Industriekaufmann/-frau
3	Bankkaufmann/-frau
4	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
5	Verkäufer/in
6	Fachinformatiker/in
7	Bürokaufmann/-frau
8	Elektroniker/in
9	Mechatroniker/in
10	Gärtner/in
11	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
12	Maler/in und Lackier/in
13	Koch/Köchin
14	Hotelfachmann/-frau
15	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
16	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk
17	Anlagenmechaniker/in
18	Friseur/in
19	Medizinische/r Fachangestellte/r
20	Metallbauer/in
21	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
22	Fachkraft für Lagerlogistik
23	KFZ-Mechatroniker/in
24	Tischler/in
25	Restaurantfachmann/-frau

Abbildung 2

2.1.1. Einhalten des Ausbildungsplanes

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt. Von den 893 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut kennen, geben 54,8 Prozent an, dass der Ausbildungsplan immer eingehalten wird. Bei 3,3 Prozent ist dies jedoch selten oder nie der Fall.

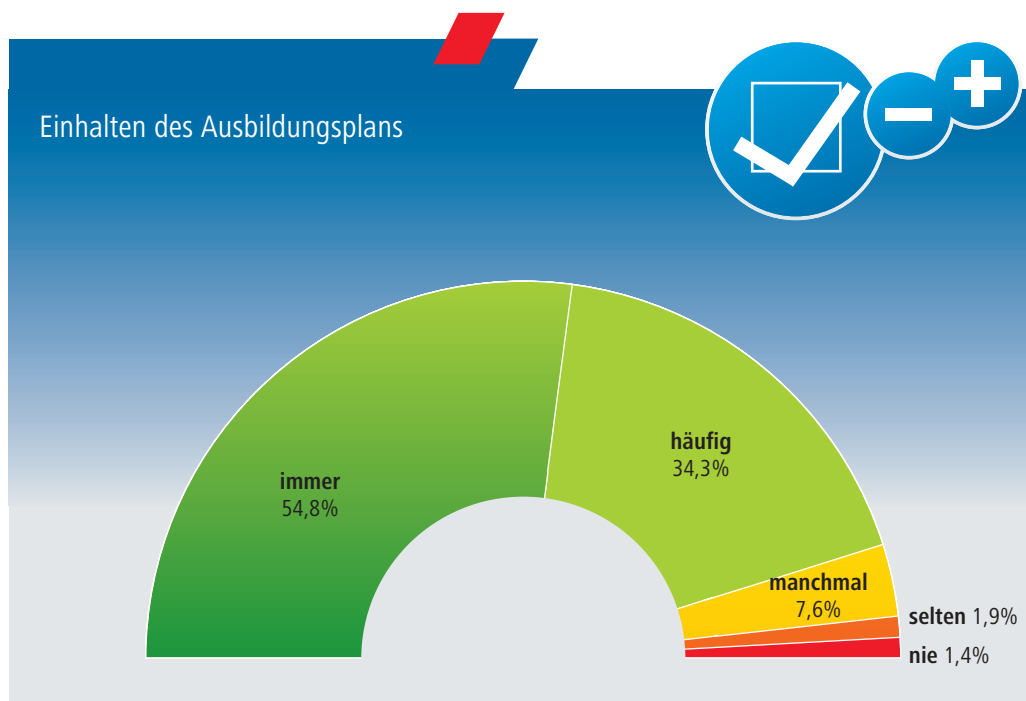


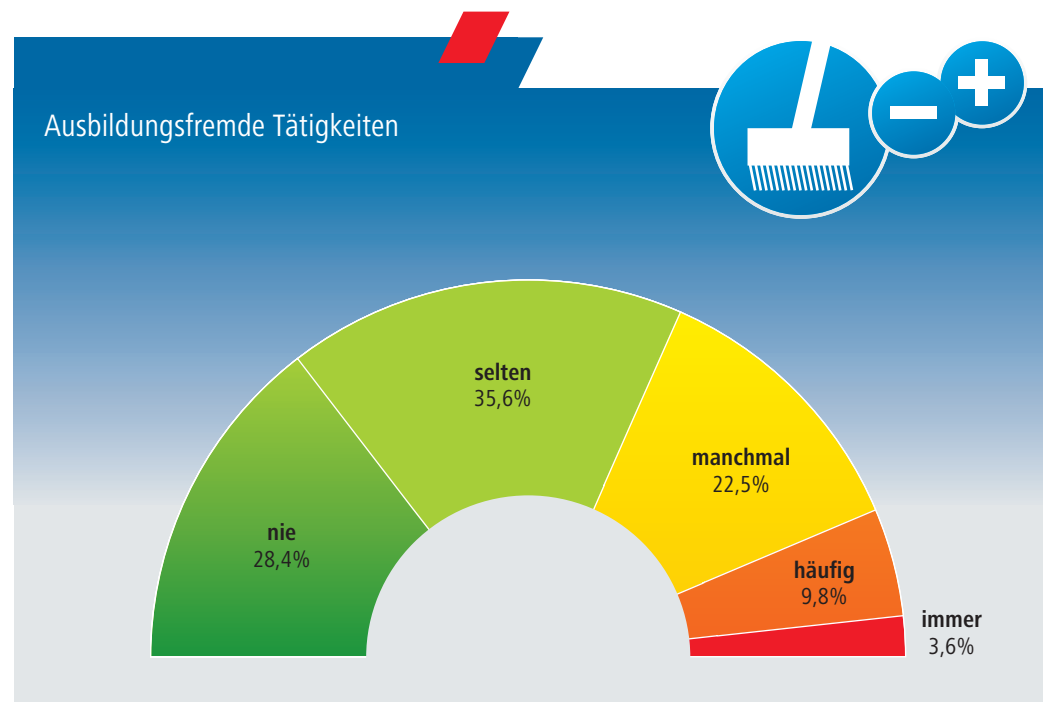
Abbildung 3: »Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten« – Angaben in Prozent von 893 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan sehr gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

Beim Vergleich der unterschiedlichen Betriebsgrößen fällt auf, dass es auch in diesem Jahr einen Zusammenhang zwischen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Anzahl der Mitarbeitern/innen und damit der Größe des Ausbildungsbetriebs gibt. So geben 85,1 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit elf bis 50 Mitarbeiter/innen an, ihre Ausbildungspläne werden immer oder häufig eingehalten. Bei Auszubildenden aus Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen sind dies 90,6 Prozent. Umgekehrt ist der Anteil der befragten Auszubildenden, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan selten oder nie eingehalten wird, in Firmen mit elf bis 50 Mitarbeiter/innen mit 4,6 Prozent mehr als dreimal so hoch wie in Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen, wo dies lediglich 1,3 Prozent der Befragten angeben. Hier ist der Arbeitsdruck, der auf den einzelnen Mitarbeiter/innen – und damit auch auf den Auszubildenden – lastet, anscheinend noch nicht ganz so hoch wie bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Eindeutig zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter/innen einspringen oder private Aufträge des Chefs ausführen müssen: als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein Auszubildender, dagegen anzukämpfen. Nur etwas mehr als ein Viertel aller befragten Auszubildenden gibt an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor noch anders aus: So geben 13,4 Prozent der befragten Auszubildenden »immer« bzw. »häufig« an, mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Überwiegend kommen diese Azubis aus den Dienstleistungsberufen, aus dem Handwerk Ernährung sowie aus der Baubranche.

Abbildung 4: »Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 3.301 Auszubildenden, die angaben ihren Ausbildungsplan sehr gut oder gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.



Auch bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten wird ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße deutlich. So geben 19,4 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen an, immer oder häufig zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen waren dies lediglich 6,5 Prozent. Auf der anderen Seite gibt etwas mehr als die Hälfte (54,5 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen an, selten oder nie mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, während es in den Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern mit 77,5 Prozent schon erheblich besser aussieht.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich bei häufigem Zwang zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten kaum gewährleisten, und die betroffenen Auszubildenden haben nicht selten Probleme, ihre Prüfungen zu bestehen. Doch auch wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei Nicht-Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit möglicherweise verbundenen Konsequenzen.

2.1.3 Aus der Beratungspraxis: Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Thema:	Ich halte es im Betrieb nicht mehr aus
Von:	Sarah
Datum:	25. Mai 2009, 18:57
<p>Ich stehe jetzt kurz vor meiner Prüfung, bin aber am Ende meiner Kräfte. Bin seit Anfang des zweiten Lehrjahres eigentlich nur der billige Ersatz für unsere Putzfrau, was mein Chef mir auch mal gesagt hat »Ihre Hauptaufgabe ist das Putzen, der Rest kommt erst danach.« Wenn ich mit ihm über Probleme reden möchte, meint er immer nur: wenn ich ein Problem mit meiner Lehre hätte, könne ich gerne jederzeit kündigen. Noch ein Problem ist, das wenn er mir eine Aufgabe sagt, sie mir erklärt und ich mach es dann genau so, dann ändert er seine Meinung fünf Minuten später wieder und schreit mich an. Dabei ist es ihm auch egal ob Kunden daneben stehen. Außerdem muss ich für seinen Hund immer die Medikamente vom Tierarzt holen. Ich komm einfach nicht mehr klar und mir macht das auch alles keinen Spaß mehr. Nur wenn ich mal alleine im laden stehe, wenn ich also mal im Verkauf bin, weiß ich noch, warum ich diesen Beruf mal machen wollte. Was kann ich tun? Können sie mir vielleicht helfen?</p>	
Thema:	Ausbildungspläne
Von:	Martin
Datum:	5. August 2009, 21:16
<p>Hallo, in meinem Betrieb bekomme ich keinen persönlichen Ausbildungsplan, wie es in einem anderen Betrieb üblich ist. Ich weiß das von einem Kumpel. Gibt es sowas überhaupt und wenn ja, was ist die gesetzliche Grundlage was man mir alles zur Verfügung stellen muss?</p>	

2.2 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen

Die Rolle der fachlichen Anleitung ist im Berufsbildungsgesetz genau definiert. In der Ausbildungspraxis wird davon in vielen Betrieben jedoch abgewichen. Zwar darf nach § 28, Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch seit der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2003 konnte jeder ausbilden, der sich dazu berufen fühlte. Die Intention der Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich dadurch nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem dagegen zusehends. Dies war einer der zentralen Gründe dafür, dass die Gewerkschaften und der Spitzenverband des Deutschen Handwerks auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) gedrängt haben. Mit Erfolg: Seit August dieses Jahres ist die AEVO wieder in Kraft.

Bei den befragten Auszubildenden schlägt sich die Aussetzung der AEVO in den entsprechenden Antworten nieder, da die Befragung noch deutlich vor deren Wiedereinsetzung erfolgte. Zwar gibt der überwiegende Teil der Befragten an, Ausbilder/innen zu haben (92,5 Prozent), doch ist dieser bei etwa 10,0 Prozent dieser Azubis selten bis nie präsent, unabhängig von der Firmengröße, d.h. in kleinen und mittleren wie auch in Großbetrieben.

Sind die Ausbilder/innen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu.

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

Bei der Bewertung der fachlichen Anleitung gehen die Verfügbarkeit von Ausbilder/innen sowie Fragen danach, wie häufig Arbeitsvorgänge durch Ausbildungspersonal oder andere Mitarbeitende erklärt werden, in das Ranking ein.

Durchweg gute Noten durch die befragten Auszubildenden bekommt die fachliche Anleitung in der Metall- und Elektroindustrie, bei den Dienstleistungsberufen im IT-Bereich sowie bei den kaufmännischen Büroberufen. Auch die typischen Dienstleistungsberufe, z.B. die Friseurinnen und Friseure, liegen auf einem guten Platz im vorderen Mittelfeld. Allerdings wird nicht in allen kaufmännischen Berufen auf eine solide fachliche Anleitung gesetzt, wie etwa die Platzierung der Kaufleute im Handel zeigt, die sich zusammen mit den Berufen des Hotel- und Gastgewerbes und den Verwaltungsberufen auf den letzten Plätzen befinden. Im Hotel- und Gastgewerbe geht Tagesgeschäft sehr häufig generell vor Ausbildung. Letztere findet dann nebenbei, nach dem offiziellen Feierabend und durch andere Kolleginnen und Kollegen als den Ausbilder statt, die dafür eigentlich gar keine Qualifikation und Zeit haben. Mehr als drei Viertel aller Befragten (78 Prozent) geben in diesem Kontext an, andere Mitarbeiter/innen würden ihnen »immer« bzw. »häufig« ihre Arbeitsvorgänge erklären.

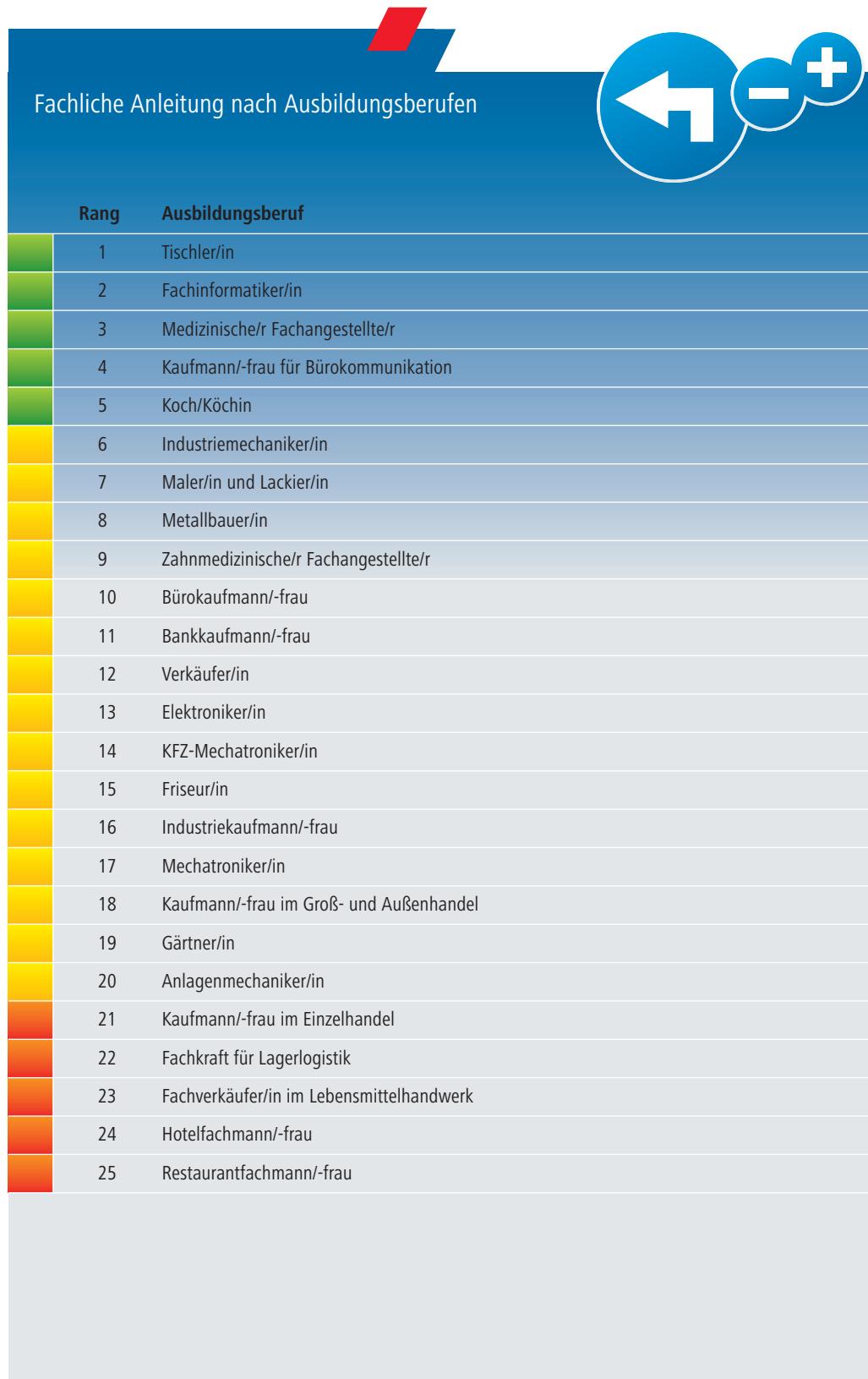
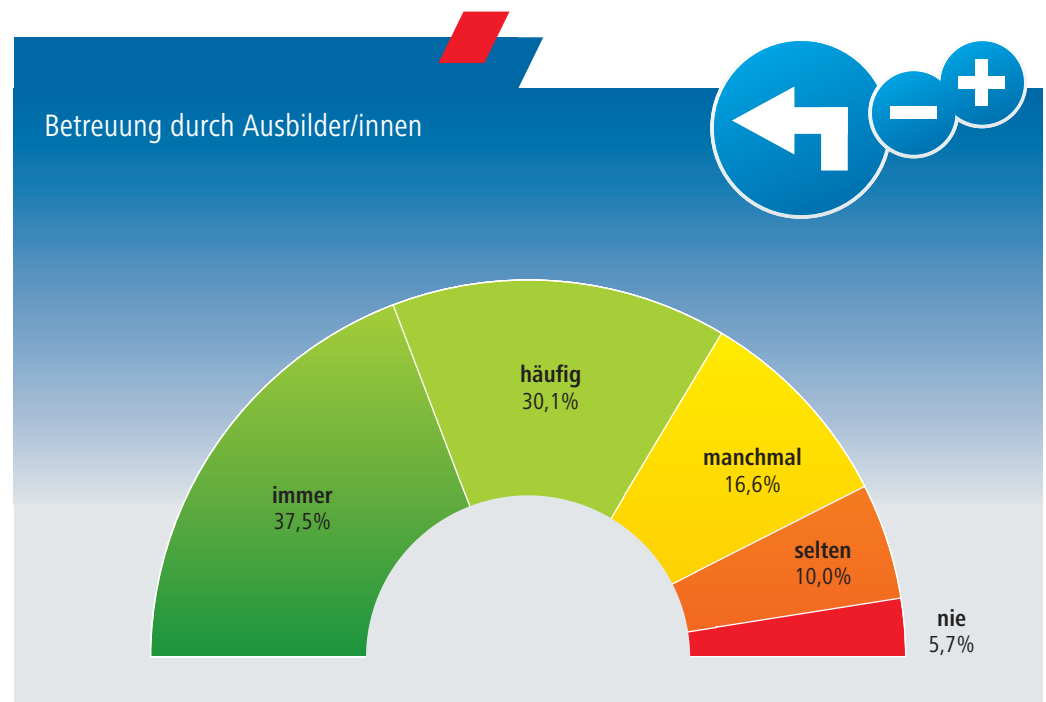


Abbildung 5

2.2.1 Betreuung durch Ausbilder/innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder/innen haben, geben rund zwei Drittel an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 15,7 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Ausbildungsabbrüchen wider: Jeder fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine Ausbildung vor Beendigung ab. Eine zentrale Rolle spielt dabei die aus Sicht der Auszubildenden mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.



2.2.2 Aus der Beratungspraxis: Probleme bei der fachlichen Anleitung

Thema:	Alleine in Praxis
Von:	Mandy
Datum:	28. März 2009, 18:35

Hallo,
ich wollte mal nachfragen ob ich (1. Lehrjahr) rechtlich gesehen eine Woche lang bzw. Tage lang ohne Aufsicht in der Praxis sein darf?! Also es guckt niemand nach mir! Ich muss dann putzen und so...
LG, Mandy

Thema:	Ausbildungsziel gefährdet
Von:	Dennis
Datum:	14. Juli 2009, 23:19

Lieber Dr. Azubi!

Ich befinde mich im 2. Lehrjahr und muss meistentimes immer die gleichen Tätigkeiten machen: Staplerfahren und evtl. scannen oder neu verpacken. Das war's soweit auch. Ich habe vor kurzem mit einem anderen Azubi in meinem Betrieb die praktische Zwischenprüfung gemacht und mit einer 5 abgeschnitten. Beide haben wir die geforderten Tätigkeiten noch nie gemacht wir wussten quasi nicht was wir wirklich tun sollten. Unser Ausbilder müsste die Ergebnisse erhalten haben, aber man hört nichts von ihm. Ich habe meinen Ausbilder zwei Mal in dieser gesamten Ausbildung gesehen, ausgenommen vom Vorstellungsgespräch. Er sieht auch in den Berichtsheften was wir machen, aber die werden unterschrieben zurückgeschickt Man muss zudem sagen, dass der Ausbilder seinen Sitz in einer anderen Niederlassung hat. Wir haben schon häufiger versucht unseren Ausbilder zu erreichen. Er ist aber immer nicht anzutreffen und nicht telefonisch zu erreichen. Wir haben nie einen Ausbildungsplan bekommen, auch nach mehrfachen Nachfragen unsererseits nicht. Ich war zwar bereits einmal im Büro tätig für 3 Monate, aber dort habe ich eher so dinge wie drucken, kopieren oder Akten sortieren gemacht.

Im Lager sind auch keine wirklichen Ansprechpartner vorhanden. Wenn man nachfragt wird man weitergeschickt oder die Leute haben selber keine Ahnung. Zudem verfügt der Ausbildungsbetrieb nicht wirklich über die ganzen Abteilungen und Einrichtungen, die eigentlich im meinen Berufsfeld üblich sind. Alle Arbeitsabläufe sind stark vereinfacht. Wir besitzen ein Umschlaglager, aber das war's auch. Jeden tag ziehe ich nur die Ware vom Sattel mit dem Gabelstapler.

Vom Berufsschulunterricht her habe ich keine Probleme, da läuft es auch von den Noten gut. Die theoretische Prüfung habe ich mit einer guten Drei geschafft. Dennoch ist mein Ausbildungsziel so wie es jetzt ist gefährdet.

2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Dass dafür keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 42,2 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Fast drei Viertel (71,7 Prozent) davon müssen so eine bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Gut jeder Fünfte (21,0 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen, und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden.

Wie in anderen Problemfeldern auch, gibt es bei Ausbildungszeiten und Überstunden zwischen den einzelnen Berufen und Branchen deutliche Unterschiede. In den Industriebereufen der Metall- und Elektrobranche, aber auch im Handwerksbereich Metall und Elektro sieht es nach Ansicht der Auszubildenden grundsätzlich gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen. Auch bei den Kaufleuten im Büro gibt es nach Ansicht der Auszubildenden wenig Grund zur Klage. Anders sieht es dagegen vor allem im Hotel- und Gastgewerbe, im Handwerk Ernährung sowie in weiteren Bereichen der Dienstleistungsbranche aus. Doch gerade Hotel- und Restaurantfachleute, Köche und Friseur beginnen ihre Ausbildung mit einem Haupt- oder Realschulabschluss und sind wenigstens zu Beginn ihrer Ausbildung noch minderjährig. Damit fallen sie in diesen ersten Ausbildungsjahren in den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Die dort festgelegte maximale Wochenarbeitszeit von in der Regel 40 Stunden wird in den genannten Branchen jedoch häufig nicht eingehalten.

Statt jedoch dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zu Gunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. Weil nach wie vor viele Ausbildungsplätze fehlen wird das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend zu einem angeblichen Ausbildungshemmnis. Die Gewerkschaften werden sich jedoch auch weiterhin für den Erhalt des Jugendarbeitsschutzgesetzes einsetzen und seine uneingeschränkte Einhaltung fordern, damit die Auszubildenden nicht zu billigen Aushilfskräften degradiert werden.

In das Ranking »Ausbildungszeiten und Überstunden« nun fließen die folgende Aspekte ein: Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

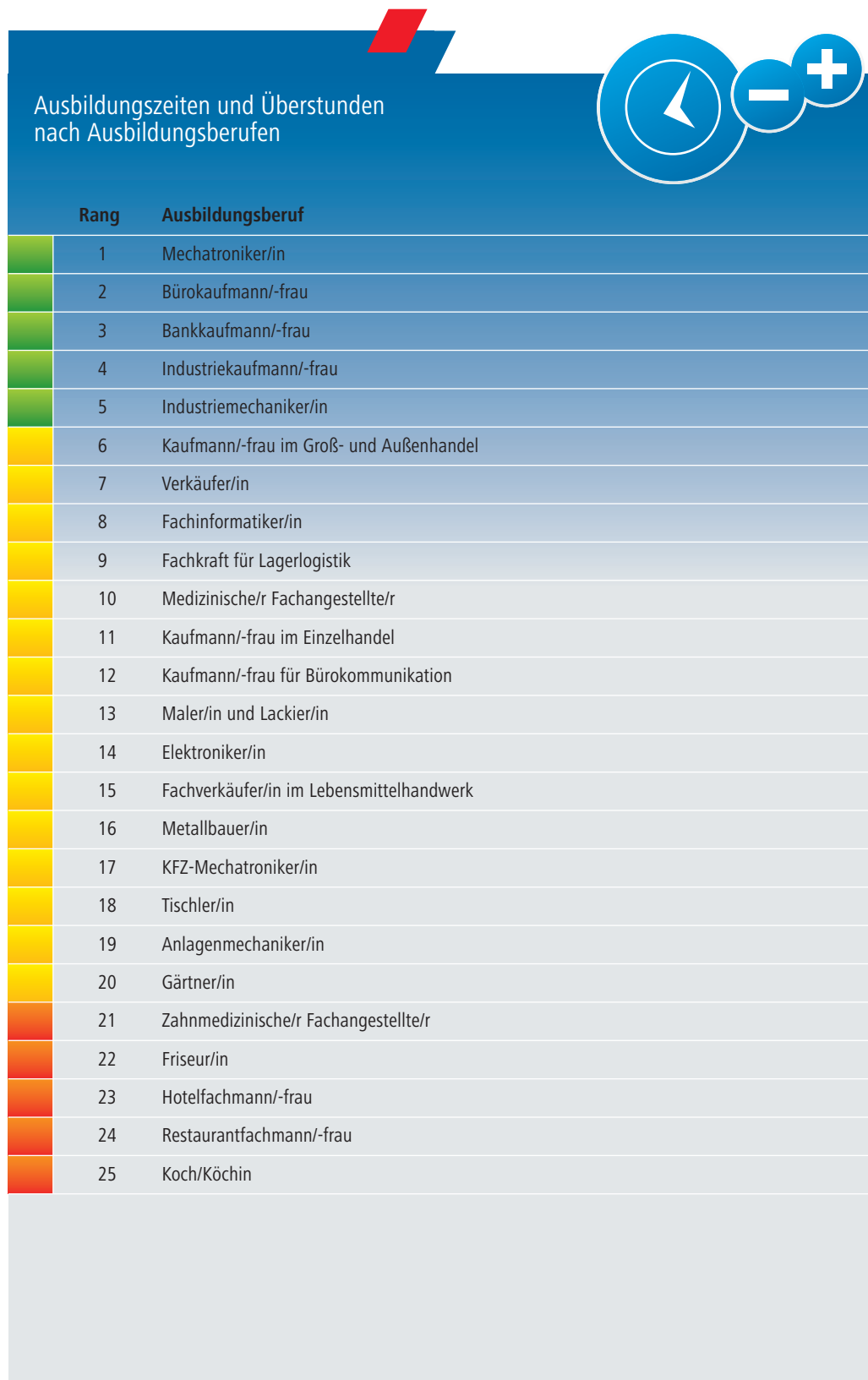


Abbildung 7

2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

47,2 Prozent arbeiten zwischen 40 und 45 Arbeitsstunden in der Woche. 11,3 Prozent geben sogar an, mehr als 45 Stunden in der Woche zu arbeiten. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich häufig weit auseinander.

Anlass zur Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 12,7 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den Köchen, Hotel- und Restaurantfachleuten sowie unter den Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten! Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.5.2 noch gesondert zu sprechen sein wird. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise jedoch ausgesetzt sind wird auch daran deutlich, dass sich im Online-Forum der DGB-Jugend unter www.doktor-azubi.de Einträge finden, wonach sich einige Auszubildende dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. zu absolvieren. Diesen Jugendlichen mangelt es auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder gar für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder im Sportverein. Da häufig dann auch noch lange Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz und zurück anfallen, bleibt kaum Zeit zu einer körperlichen und geistigen Regeneration.

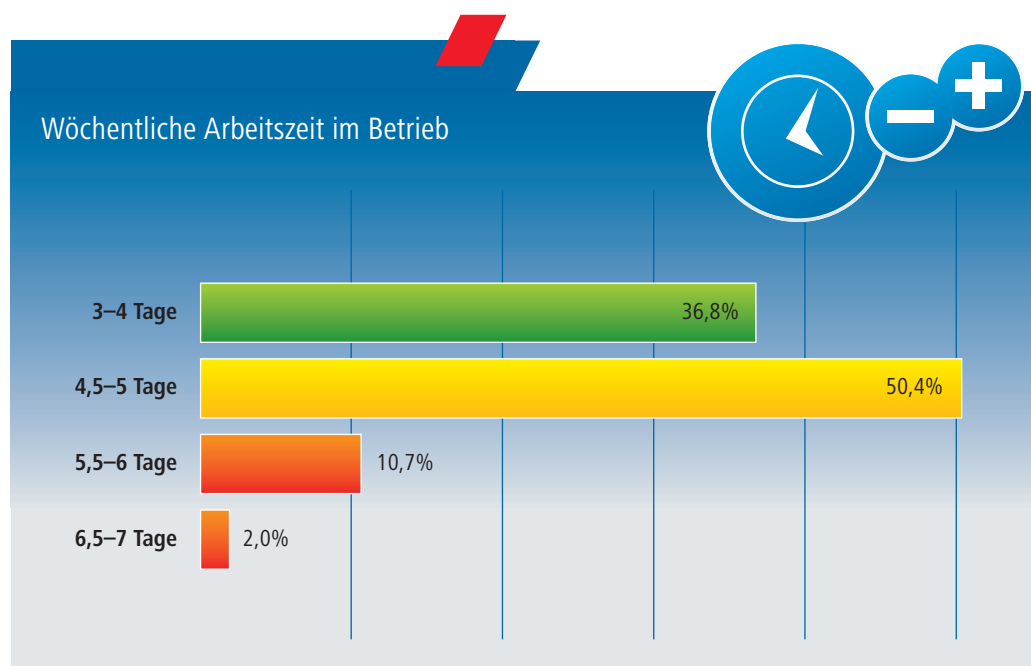


Abbildung 8: »Pro Woche arbeite ich im Betrieb«, Angaben in Prozent von 6.776 Auszubildenden.

2.3.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Einige Auszubildende können ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. Bei 6,2 Prozent der Befragten ist das der Fall, und es ist zu befürchten, dass diese Auszubildenden ihre Berufsschulzeiten im Betrieb nacharbeiten müssen und so schnell auf Wochenarbeitszeiten von mehr als 50 Stunden kommen. Betroffene finden sich hier wiederum vor allem in Handwerks- und Dienstleistungsberufen sowie im Hotel- und Gastgewerbe.

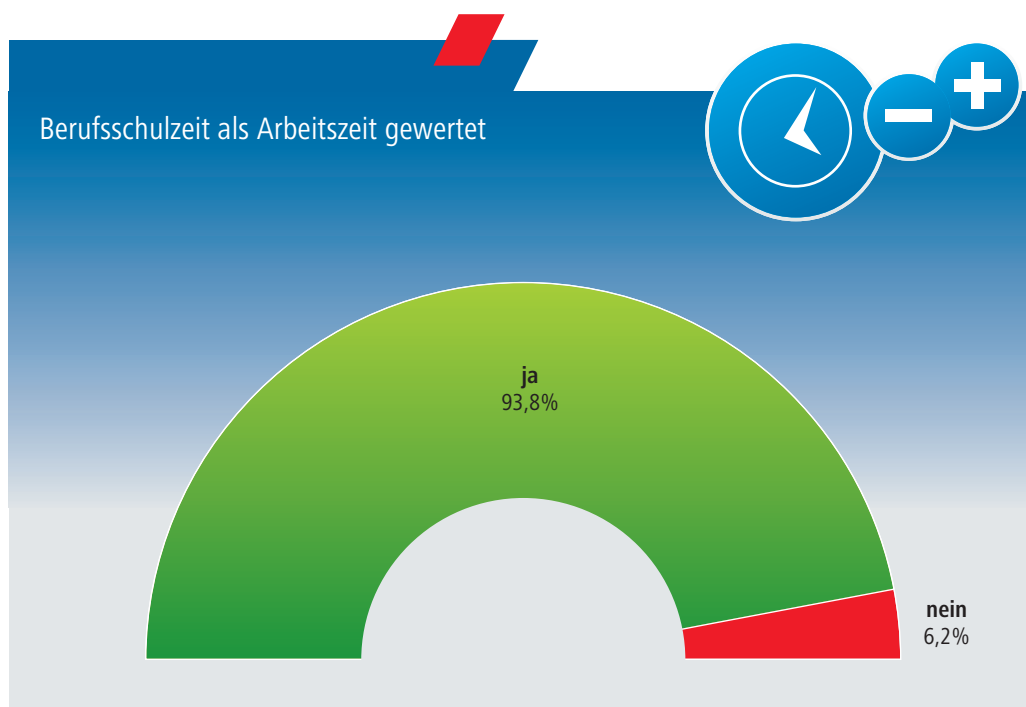


Abbildung 9: »Der Berufsschulunterricht wird auf meine Arbeitszeit angerechnet...«, Angaben in Prozent von 6.132 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

In § 15 Berufsbildungsgesetz steht: »Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen.«

Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende, vor allem Volljährige, an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi« und beklagen sich darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. Als Gründe geben die Auszubildenden dann den Ausfall von Fachpersonal oder die Notwendigkeit zu Urlaubsvertretungen an, gern im Zusammenhang mit dem Hinweis auf eine vorübergehend besonders gute Auftragslage.

Viele Auszubildende geraten dadurch in eine schwierige Situation. Denn wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben oft egal. Für sie zählt zu allererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen aber irgendwann die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht – und eine mögliche Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne. Besonders in Klein- und Familienbetrieben tritt das Problem nach Aussagen der Auszubildenden häufiger auf.

Bis 1997 war im Jugendarbeitschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitschutzgesetz gestrichen. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

2.3.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

42,2 Prozent aller befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe – etwa Hotel- und Restaurantfachleute –, aus dem Handwerk Ernährung – also zum Beispiel Köche – und aus einigen Dienstleistungsberufen wie den Friseur/innen oder Medizinische Fachangestellten sind davon betroffen. So geben beispielsweise 71,8 Prozent aller befragten Restaurantfachleute und 61 Prozent aller befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den Köchen sind es 65,2 Prozent. Demgegenüber geben nur 19,2 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Sie landen damit in der Bewertung durch die Auszubildenden auf einem Spitzenplatz.

Die Situation der Auszubildenden insgesamt ist nicht einfach. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen.

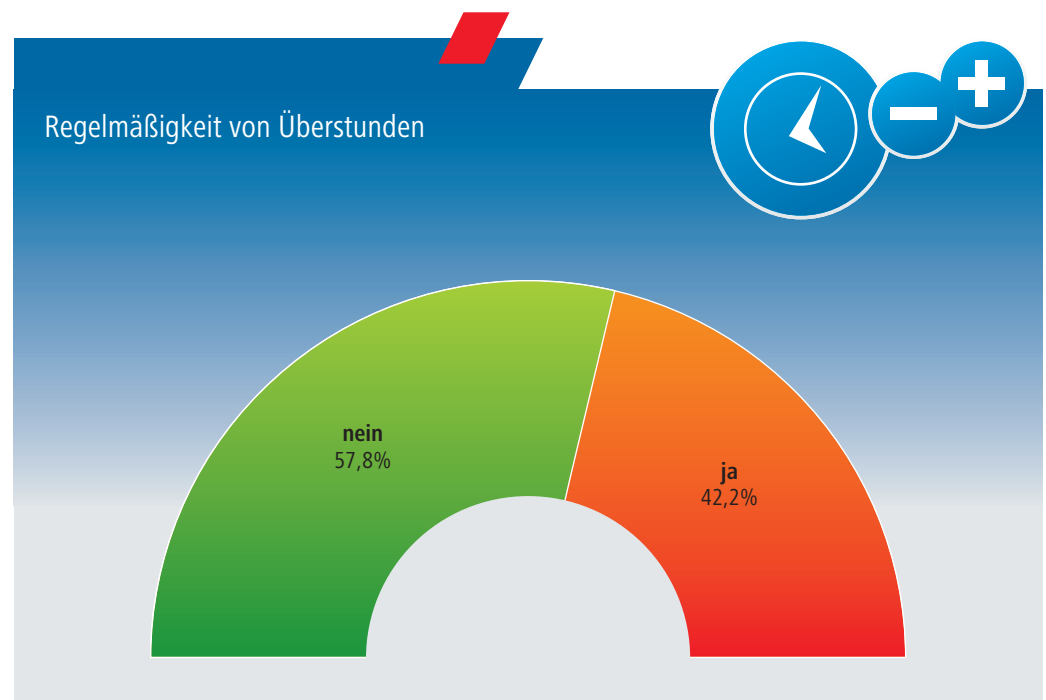


Abbildung 10: »Ich mache regelmäßig Überstunden«, Angaben in Prozent von 6.820 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

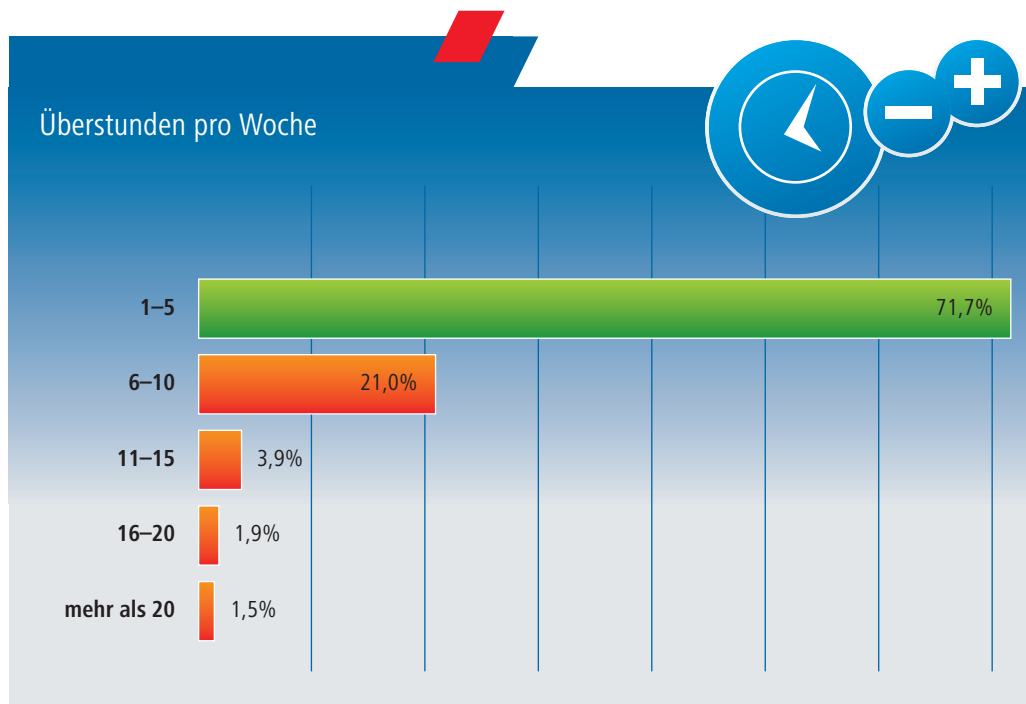


Abbildung 11: »Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden«, Angaben in Prozent von 2.795 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben.

Unter denjenigen, die angeben regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Mehr als 70 Prozent der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Mehr als jeder Fünfte leistete durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden und 7,3 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche. Letztere sind vor allem im Hotel- und Gastgewerbe, im Handwerk Ernährung sowie in den Dienstleistungsberufen zu finden. Gewinner sind die Metall- und Elektroberufe in Industrie und Handwerk sowie – wie bereits in den vergangenen Jahren auch – die kaufmännischen Büroberufe.

Dabei fällt ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Überstunden auf. 45,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen sagten dies noch 33,8 Prozent der Befragten. Des Weiteren besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleiteten Überstunden und der Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto geringer die Anzahl der geleisteten Überstunden. Unter den Befragten, die regelmäßig Überstunden ableisten, machen in Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen 31,2 Prozent regelmäßig mehr als sechs Überstunden. In Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen sind dies nur 7,6 Prozent.

2.3.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Freizeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und (Ausbildungs-) Praxis.

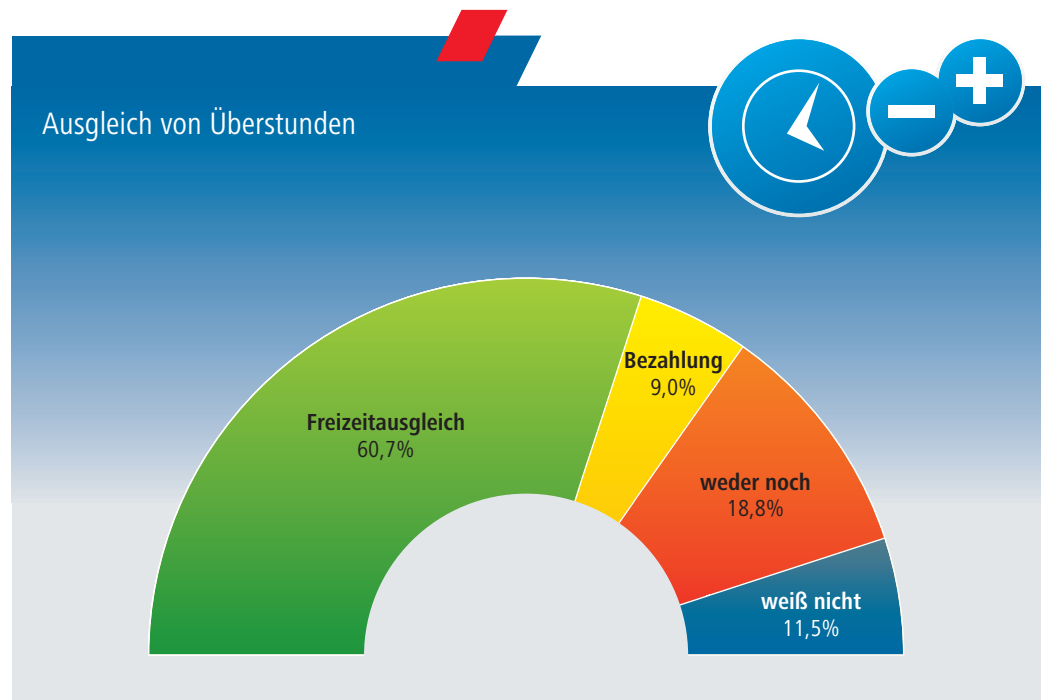


Abbildung 12: »Wie wird der Ausgleich von Überstunden für Auszubildende bei euch im Betrieb geregelt?«, Angaben in Prozent von 6.171 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

Etwas mehr als zwei Drittel (69,7 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit ausgleichen zu können. Konkret werden die Überstunden von 9,0 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (60,7 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhält fast jede/r Fünfte (18,8 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt, etwa durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. »Kostenlose« Überstunden ohne Freizeitausgleich werden heutzutage vielmehr als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. Unter den Befragten, die regelmäßig Überstunden machen, sind das Friseurhandwerk, Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Hotelfachmänner und -frauen negative Spitzenreiter. Von den befragten Friseurinnen und Friseuren gaben 54,8 Prozent an, keinerlei Ausgleich für regelmäßig zu leistende Überstunden zu erhalten. Bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten waren es 51,7 Prozent und bei den Hotelfachleuten 44,4 Prozent.

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick in die Metall- und Elektrobranche sowie in die kaufmännischen Büroberufe: Knapp über 90 Prozent der befragten Auszubildenden in Mechatronik und Industriemechanik geben an, einen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei angehenden Bank- und Industriekaufleuten sind dies rund 88 Prozent.

2.3.5 Aus der Beratungspraxis: Arbeitszeit und Überstunden

Thema:	So lange arbeiten wie der Chef das will?
Von:	Niklas
Datum:	5. Februar 2009, 21:50
<p>Hallo Dr. Azubi, ich bin derzeit im zweiten Lehrjahr und arbeitete bisher von 8–17 Uhr mit einer Stunde Pause. Auf Grund eines Krankheitstages von mir drehte mein Chef heute völlig durch und teilte mir mit, dass ab jetzt so lange gearbeitet wird, wie er es sagt. Feierabend ist erst, wenn er sagt, dass jetzt Schluss ist. Zudem soll ich jetzt auch samstags immer von 8–13 Uhr arbeiten – natürlich ohne Ausgleich in Freizeit oder Geld. Das kann doch nicht rechtens sein, oder? Vielen Dank im Voraus.</p>	
Thema:	Nachtschicht
Von:	Olaf
Datum:	8. Juli 2009, 19:36
<p>Ich habe eine Lehrstelle zum Industriemechaniker in einer Maschinenbaufirma und nun soll ich kurzfristig für die ganze nächste Woche in einer Kunststofffirma Nachtschicht machen. Um dort an der Maschine zu stehen und die Kunststoffteile nachzuarbeiten und sie zu verpacken. Also die Arbeit hat nichts mit meinem Berufsfeld zu tun und es ist nicht mal die Firma, in der ich ausgebildet werde. Kann ich mich wehren oder muss ich tatsächlich in die Nachtschicht? Wenn ja, stehen mir dann Zulagen zu und wenn ja, welche?</p>	

2.4 Ausbildungsvergütung

Auch Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessenen Vergütung zu erhalten. Sie muss ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die weitestgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer oder gar in eine andere Stadt an. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird.

In der Regel ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert zudem allgemein eine »angemessene« Bezahlung. In § 17, Abs. 1 heißt es, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2008 wurden in den neuen Ländern wie bereits im Vorjahr nur 86 Prozent der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es in den Jahren zuvor – seit 2001 – jeweils 85 Prozent waren. Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung der Auszubildenden sind deutschlandweit festzustellen, so etwa auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Ähnliches gilt für die unterschiedlichen Branchen.

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d.h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Löhne, die dagegen 50 Prozent des Tarifes unterschreiten, sind sittenwidrig.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte über alle Lehrjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen Deutschlands die Vergütungsdurchschnitte für insgesamt 185 Ausbildungsberufe ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienten im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 572,65 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstitut für Berufsbildung für 2008 (642 Euro).

Unter den befragten Auszubildenden schneiden die Bankkaufleute am besten ab. Mit in der Spitzengruppe befinden sich Industriemechaniker/innen, Industriekaufleute, Mechatroniker/innen und Kaufleute im Groß-

2008 erhöhten sich die Vergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,0 Prozent auf durchschnittlich 657 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,9 Prozent auf 567 Euro. Wegen der Inflationsrate von 2,6 Prozent – das war der stärkste Preisauftrieb seit 1994 – blieb von der Erhöhung der Ausbildungsvergütung unter dem Strich aber so gut wie nichts übrig. Unberücksichtigt bleibt dabei der aktuelle Rückgang der Inflation im Jahr 2009, da hierfür noch keine Vergleichswerte für die Entwicklung der Vergütung der Auszubildenden vorliegen.

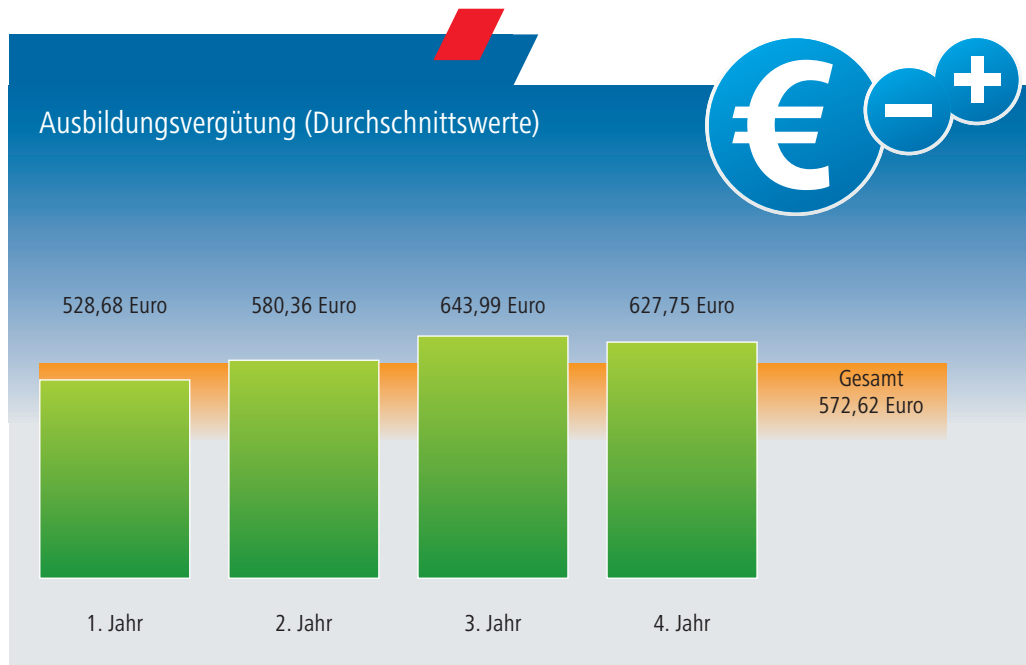


Abbildung 13: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (Brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 5.966 Auszubildenden.

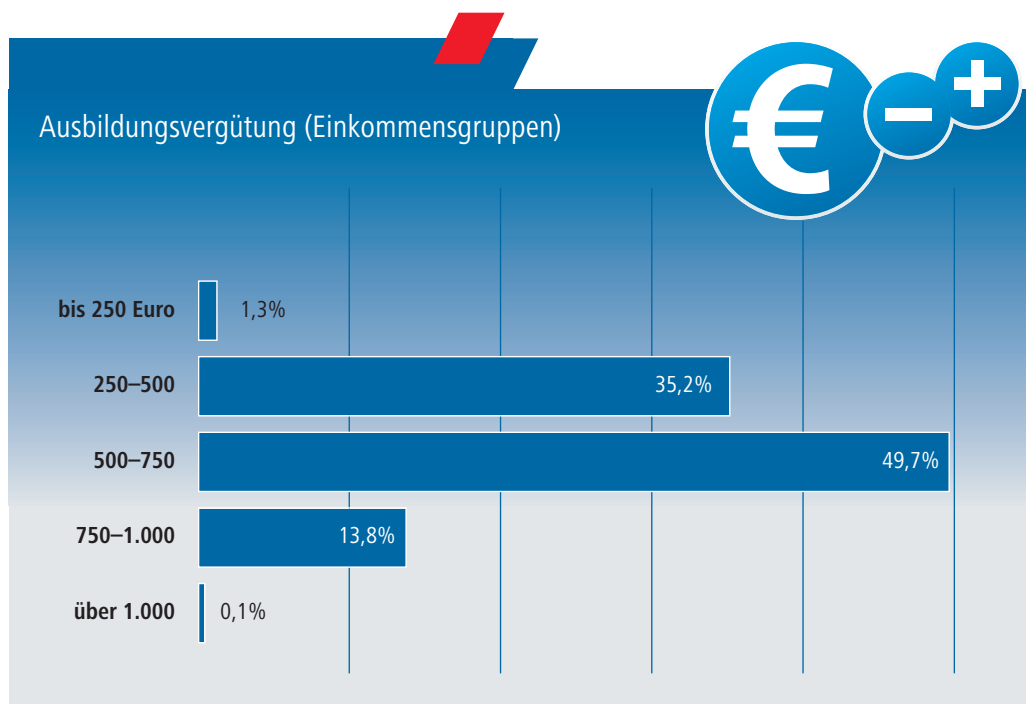


Abbildung 14: »Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto... Euro«, Angaben in Prozent von 5.999 Auszubildenden.

und Außenhandel. Sie erhalten die höchsten Ausbildungsvergütungen. Auf den letzten Plätzen landen dagegen die Maler/innen und Lackiererinnen, Friseur/innen, Tischler/innen, Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk sowie Hotelfachleute.

2.4.1 Regelmäßigkeit der Ausbildungsvergütung

Leider kommt es immer wieder vor, dass die Ausbildungsvergütung unregelmäßig gezahlt wird oder dass die Abrechnung und damit der Auszahlungsbetrag nicht korrekt sind. Häufigste Ursache dafür ist, dass die Betriebe ungerechtfertigte Abzüge vornehmen. Aber gerade diejenigen Auszubildenden, die auf sich allein gestellt sind, weil sie für ihre Ausbildung in eine fremde Stadt gezogen sind und höhere Lebenshaltungskosten haben, bringt das schnell in finanzielle Schwierigkeiten. Dabei besteht auch hier eine eindeutige Regelung im Berufsbildungsgesetz. Dort heißt es in §18: »Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.« Auch sind zusätzliche Abzüge von der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsvergütung nur auf der Grundlage vorheriger Absprachen bzw. Vereinbarungen vorzunehmen.

Die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden erhält regelmäßig ihre Ausbildungsvergütung, bei 3,1 Prozent ist dies allerdings nicht der Fall. Betroffen sind überwiegend Auszubildende aus kleinen Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitenden mit einem Anteil von 6,1 Prozent, während das Problem für Auszubildende aus Großbetrieben so gut wie keine Relevanz hat. Von den betroffenen Jugendlichen wissen nur die wenigsten, wie sie reagieren sollen, wenn die Vergütung einfach ausbleibt oder gekürzt wurde. Wie bereits ausgeführt: auch Auszubildende müssen ihre Rechnungen pünktlich bezahlen und sind – häufig erst ausgelöst durch ihre Ausbildung – Verpflichtungen eingegangen, denen sie regelmäßig nachkommen müssen. Auf Nachfragen ihrer Auszubildenden zur ausbleibenden Vergütung bzw. zu Abzügen jedoch reagieren Arbeitgeber mitunter empfindlich und verweisen oft auf die schlechte Auftragslage bzw. die finanzielle Situation im Betrieb. Derart begründet aber muss sich niemand vertrösten lassen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Urteilsbegründung (BAG am 19.02.2008, Az.: A 9 AZR 1091/06) zugunsten einer Auszubildenden, die ihren Betrieb erfolgreich auf Nachzahlung verklagt hatte, erklärt, dass eine Ausbildungsvergütung sich nicht am Budget des Ausbildungsbetriebs orientieren darf, sondern immer angemessen sein muss.

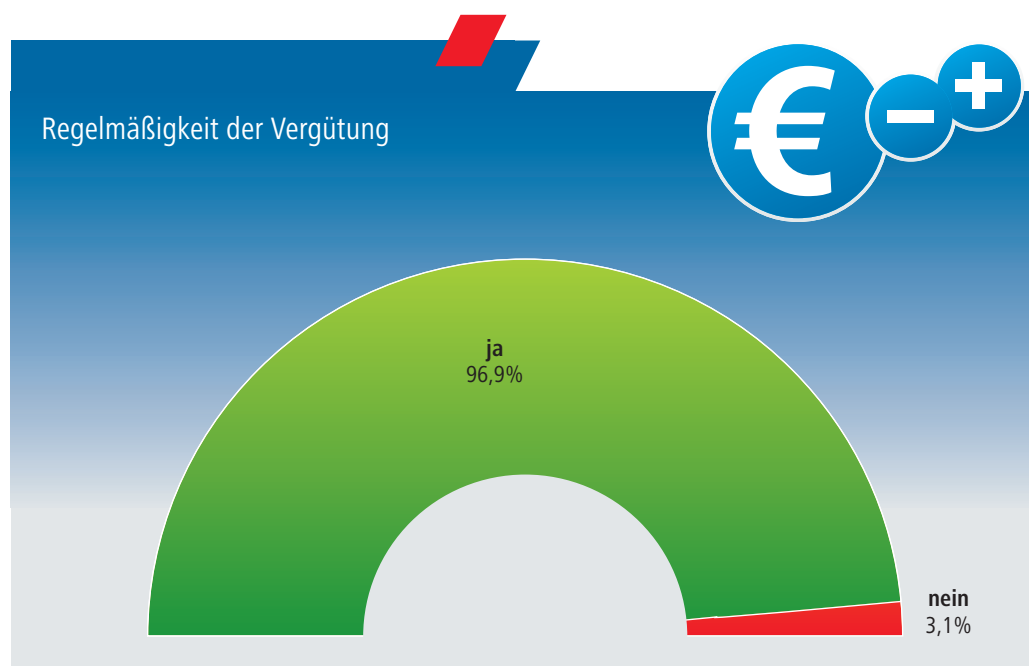


Abbildung 15: »Die Ausbildungsvergütung bekommen ich regelmäßig«, Angaben in Prozent von 6.628 Auszubildenden.

2.4.2 Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung

Thema:	Ausbildungsvergütung wird nicht gezahlt
Von:	Stephan
Datum:	8. April 2009, 22:13

Hallo allerseits.

Ich arbeite in einer kleinen Filmproduktionsfirma und bin dort Auszubildener im zweiten Lehrjahr. Zu Beginn der Ausbildung habe ich einen gewissen Zeitraum ohne Gehalt gearbeitet, dieser Umstand änderte sich allerdings im Laufe der Zeit zum positiven. Seit einiger Zeit, also seit Mitte 2008 kommt mein Gehalt wieder in sehr unregelmäßigen Abständen, zu spät oder gar nicht. Im Moment habe ich seit etwa 3 Monaten gar kein Gehalt mehr bekommen.

Meine Frage ist nun, ob und wann Gehaltsansprüche meinerseits an die Firma verfallen. Und was in einem Fall wie dem meinen die beste vorgehensweise wäre. Ist ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs sinnvoll?

Thema:	Späte Lohnzahlung
Von:	Miriam
Datum:	17. Juni 2009, 19:54

Hallo Dr. Azubi,

mein Chef zahlt meinen und den Lohn meiner Kollegen nie pünktlich. Ich sollte mein Geld am Ende des Monats auf dem Konto haben. Eine Woche später wird es immer, oft aber auch zwei oder drei Wochen später. Hin und Rückweg zur Arbeit sind 120 Kilometer, das Geld für Benzin kann ich mir noch von meinen Eltern leihen. Aber am ersten jeden Monats muss ich meine Autoversicherung, Handyrechnung und andere Fixkosten bezahlen. Ich bin jeden Monat mal mehr, mal weniger mit 200 Euro im Minus. Meine Frage ist nun: kann ich meinem Chef die Dispozinsen in Rechnung stellen? Wen ja, wie muss ich dieses machen? Oder was soll ich sonst tun?

2.5 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Im folgenden Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität in Betrieb und Berufsschule? Wie zufrieden sind sie insgesamt mit ihrer Ausbildung? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche verbleiben möchten?

Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

75,2 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 6,6 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei schlecht bis sehr schlecht und 18,1 Prozent bezeichnen sie als gerade noch ausreichend.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 27,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Kleinbetrieben mit einem bis zehn Mitarbeiter/innen die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen waren dies schon

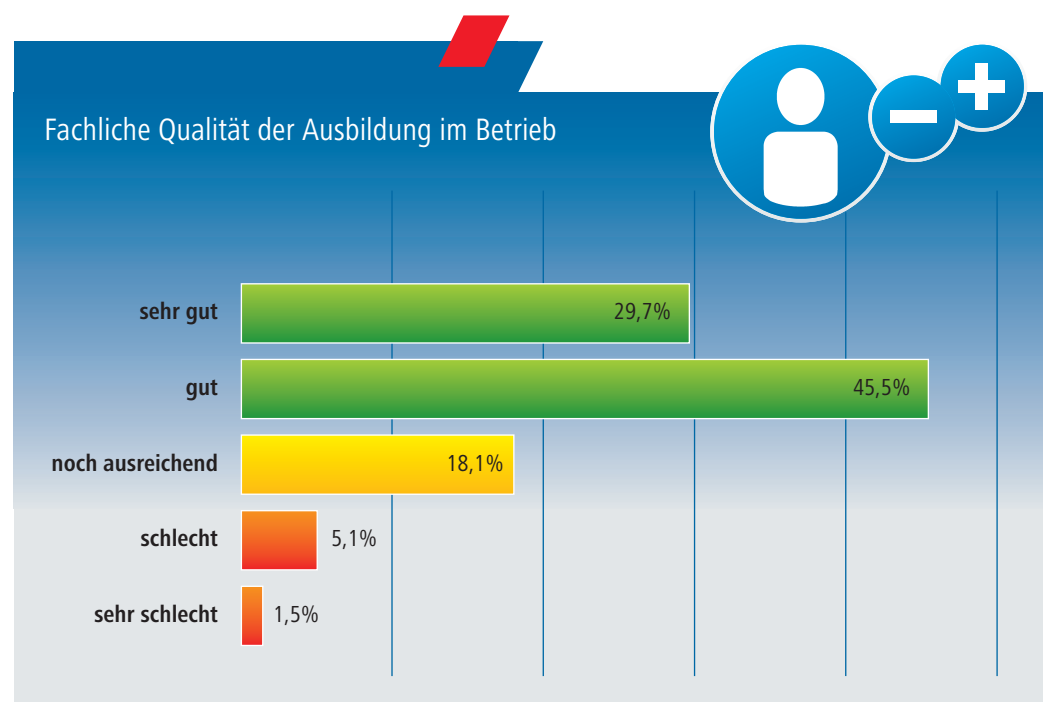


Abbildung 16: »Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach...«, Angaben in Prozent von 6.750 Auszubildenden.

44,4 Prozent. Damit bestätigen sich erneut die Abweichungen, wenn man die Ergebnisse zur Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße betrachtet. Hier geben 23 Prozent der Befragten aus Kleinbetrieben mit einem bis zehn Mitarbeiter/innen an, mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen waren es 37,3 Prozent. Umgekehrt sind 11,2 Prozent in Kleinbetrieben mit einem bis zehn Mitarbeiter/innen mit ihrer Ausbildung unzufrieden oder sehr unzufrieden, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen nur 2,5 Prozent sind.

Dass sich nach Einschätzung der Auszubildenden die fachliche Qualität im Betrieb mit zunehmender Betriebsgröße erhöht, könnte auch daran liegen, dass in kleineren Firmen überdurchschnittlich häufig das Problem fehlender Ausbilder/innen auftritt. Hinzu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße die Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten proportional abnimmt. Damit sind große Firmen, die viel Geld in eigene Ausbildungsbereiche stecken, für junge Auszubildende attraktiver als kleine oder mittelständische Betriebe.

2.5.2 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2009 belegt: Etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag (19,8 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig aufgelöst. Davon wurden bereits im ersten Ausbildungsjahr 50 Prozent abgebrochen, im zweiten waren es 31,4 Prozent, im dritten 17 Prozent und im vierten 1,5 Prozent.

In der großen Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von den Auszubildenden aus und das trotz anhaltend hoher Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 2002 waren es vor allem Probleme im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent), die die Jugendlichen dazu veranlassten, den letzten Ausweg in einem Ausbildungsabbruch zu sehen. Angefangen bei Konflikten mit den Ausbilder/innen bzw. Chefs (60 Prozent), der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43 Prozent) und Problemen mit den Arbeitszeiten (31 Prozent) bis hin zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (26 Prozent) und persönlichen Gründen (46 Prozent) waren alle relevanten Ausbildungsproblematiken vertreten, die auch bei der Befragung zum Ausbildungsreport 2009 eine wichtige Rolle spielen.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2009 geben 10,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich nur ein geringer Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 11,6 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 9,5 Prozent aller männlichen Auszubildenden haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet. Dass die offizielle Quote doppelt so hoch ist (19,8 Prozent) erklärt sich aus der Tatsache, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon (wieder) in einer Ausbildung befinden. All jene, die nach einem Ausbildungsabbruch ohne neuen Ausbildungsplatz verbleiben, werden nicht erfasst.

Als Gründe für einen Abbruch wurden häufig – wie in der Studie des Berufsbildungsgesetzes von 2002 – massive Überstunden, regelmäßige ausbildungsfremde Tätigkeiten, die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie persönliche Gründe genannt.

2.5.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht offensichtlich ein Zusammenhang. So geben mehr als zwei Drittel (67,4 Prozent) der Befragten, die mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, an, keine Überstunden leisten zu müssen. Umgekehrt sind 67,6 Prozent der Befragten aus der Kategorie »sehr unzufrieden« Auszubildende, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen. Und 89,6 Prozent der Auszubildenden, die angeben, nie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »häufig«, bzw. »immer« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, so sank die Zufriedenheit mit der Ausbildung um mehr als ein Drittel (auf 57,1 Prozent). Der Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder/innen – einem weiteren Qualitätskriterium – lässt sich ebenfalls nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder/innen »immer« korrekt behandelt zu werden, befinden sich 94,4 Prozent unter den mit ihrer Ausbildung »sehr zufriedenen« bzw. »zufriedenen«. Auf der anderen Seite werden 89 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder/innen nur »manchmal« (18 Prozent), »selten« (46,4 Prozent) oder »nie« (24,6 Prozent) korrekt behandelt.

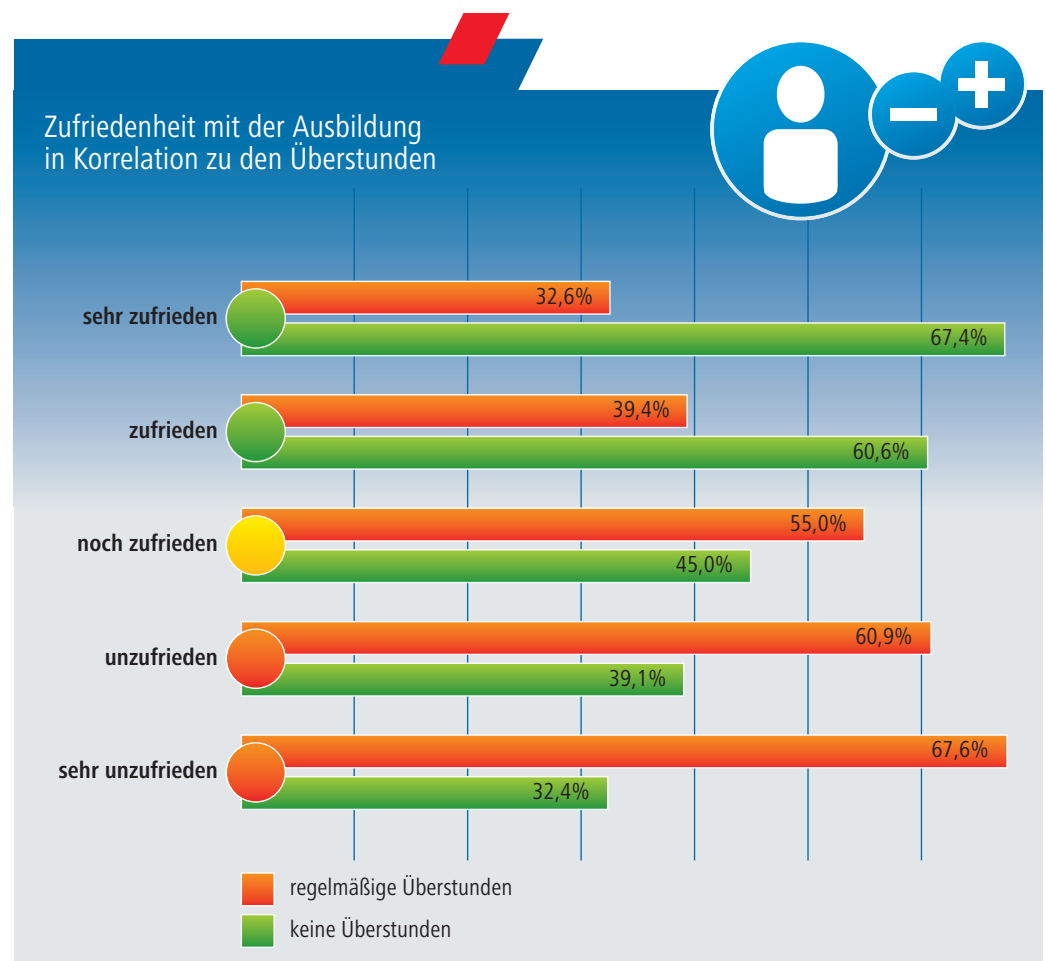


Abbildung 17: »Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...«, Angaben in Prozent von 6.703 Auszubildenden.

2.5.4 Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Eine Mehrheit der befragten Auszubildenden (65,5 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität der Berufsschule als gut oder sehr gut. Mehr als ein Viertel bezeichnet sie als »noch ausreichend«. 7,2 Prozent befinden die Unterrichtsqualität jedoch als »schlecht« bis »sehr schlecht«.

Häufig führt nach Angaben der befragten Auszubildenden die schlechte schulische Ausstattung zu schlechten Bewertungen. Dies umfasst personelle wie materielle Mängel gleichermaßen. Als personelle Mängel werden dabei in erster Linie häufige Unterrichtsausfälle angeführt. Dies könnte eine Folge von Pensionierungswellen bei ausbleibenden Neubesetzungen sein. Bekommen die Auszubildenden durch ausgefallene Wissensvermittlung dann Schwierigkeiten bei der Zwischen- oder Abschlussprüfung, bleiben sie mit diesem Problem häufig allein.

Auch die Zunahme vollzeitschulischer Ausbildungsgänge und Qualifikationsmaßnahmen im Übergangssystem ohne Berufsabschluss führt nach wie vor zu einer Überlastung des Lehrpersonals. Dies geht auch zu Lasten derjenigen Berufsschüler/innen, die sich in einer dualen Ausbildung befinden. Zudem schaffen hohe Krankenstände unter dem Lehrpersonal sowie häufige Vertretungen und zu volle Klassenverbände häufig ein schlechtes Lernklima.

Die Rolle der Berufsschule im Rahmen einer dualen Ausbildung sollte nicht unterschätzt werden. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, etwaig fehlende Ausbildungsinhalte und fehlende fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand

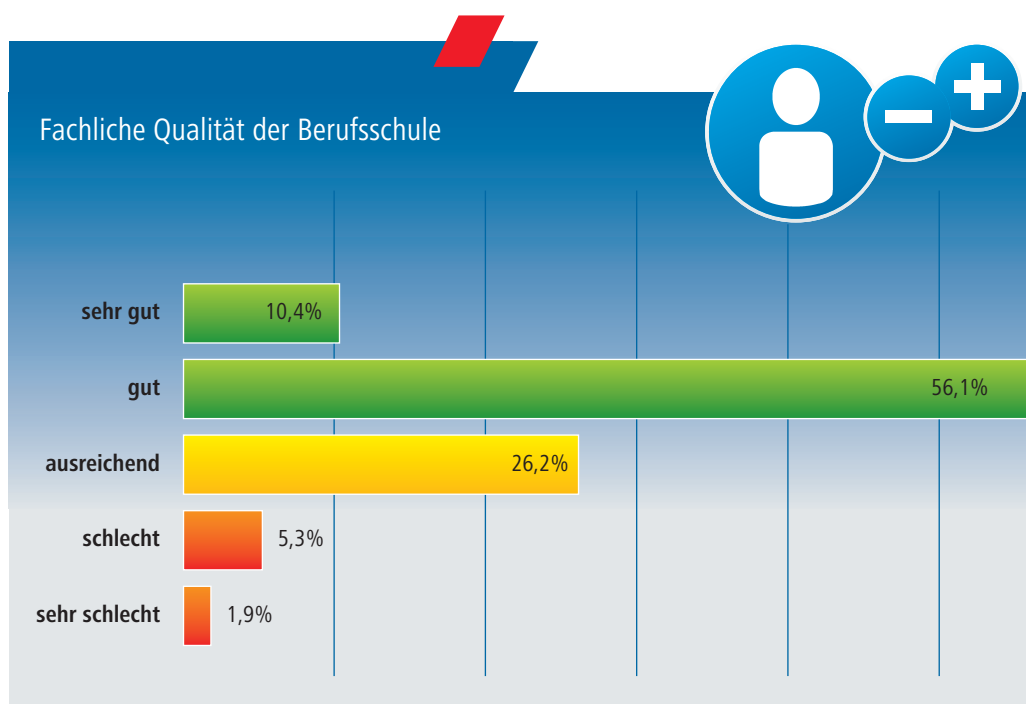


Abbildung 18: »Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...«, Angaben in Prozent von 6.770 Auszubildenden.

mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch dienen die Lehrerinnen und Lehrer im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittler/innen. Daher bedarf es erhöhten Anstrengungen, um eine bessere finanzielle und damit auch personelle Ausstattung der Berufsschulen als Investition in den Nachwuchs von Fachkräften zu begreifen und entsprechend umzusetzen.

2.5.5 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sich Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. So 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 Betrieb es eine Interessenvertretung gibt (36,0 Prozent), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (43,7 Prozent). Immerhin rund ein Fünftel der Befragten (20,2 Prozent) gibt jedoch an, nicht zu wissen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 84,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 66,9 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,3 Prozent all jener mit Ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand ist der Anteil fast drei Mal höher und liegt bei 12,3 Prozent.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 88,6 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 51–500 Mitarbeiter/innen konnten dies noch 58,5 Prozent bestätigen. In kleinen Betrieben mit einem bis zehn Mitarbeiter/innen können nur noch 8,5 Prozent berichten, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft kann in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 83,8 Prozent der Mitglieder einer Gewerkschaft sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Unter den Nicht-Mitgliedern machen diese Angaben jedoch nur 74,5 Prozent aus. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Mitgliedern nur 5,7 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 8,5 Prozent liegt.

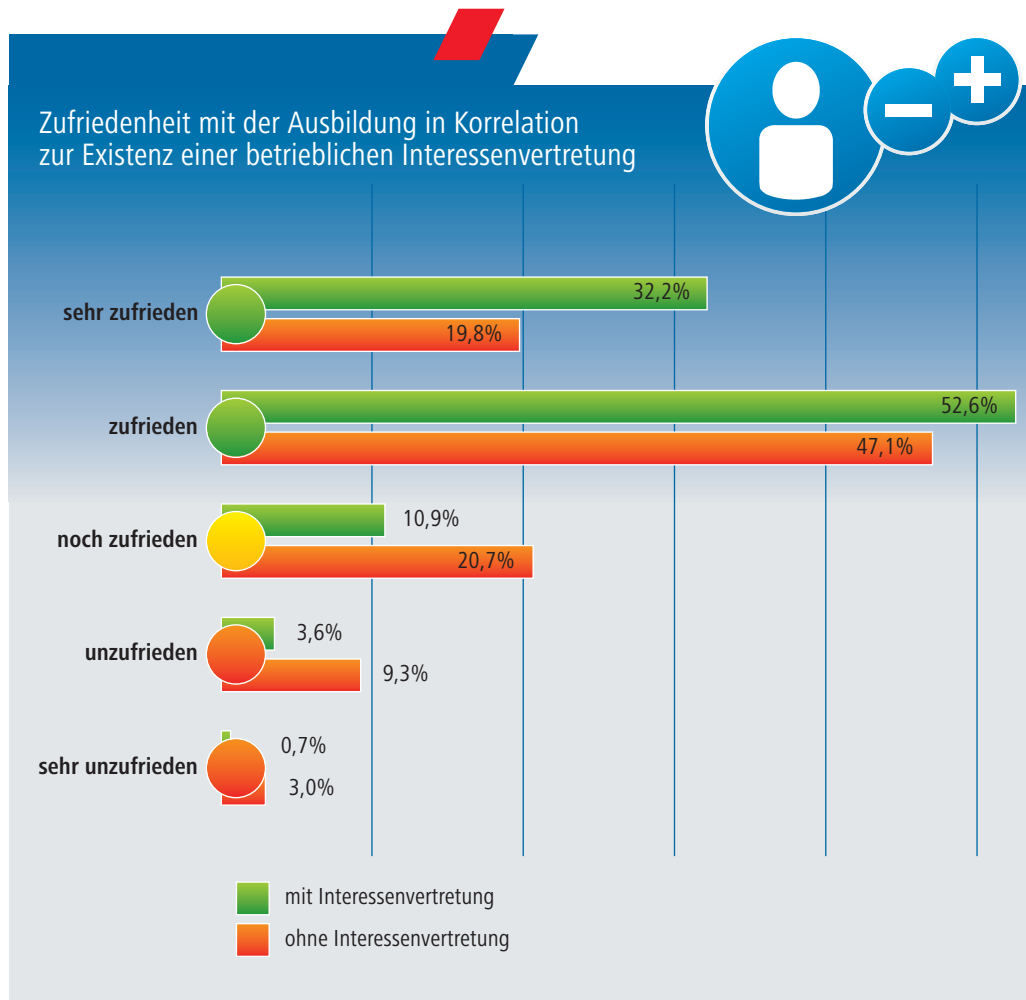


Abbildung 19: »Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung...«, Angaben in Prozent von 6.650 Auszubildenden.

2.5.6 Zufriedenheit durch Übernahme

58,4 Prozent und damit die Mehrheit der Befragten gibt an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Zum Befragungszeitpunkt konnten jedoch lediglich 23,6 Prozent schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Das zeigt den hohen Grad an Unsicherheit, mit der sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. Eine sichere Perspektive jedoch ist gerade auch für junge Menschen extrem wichtig. Der Aspekt der Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung ist daher für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden. Zudem wird so die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen Mitarbeiter/innen zum Ausdruck gebracht.

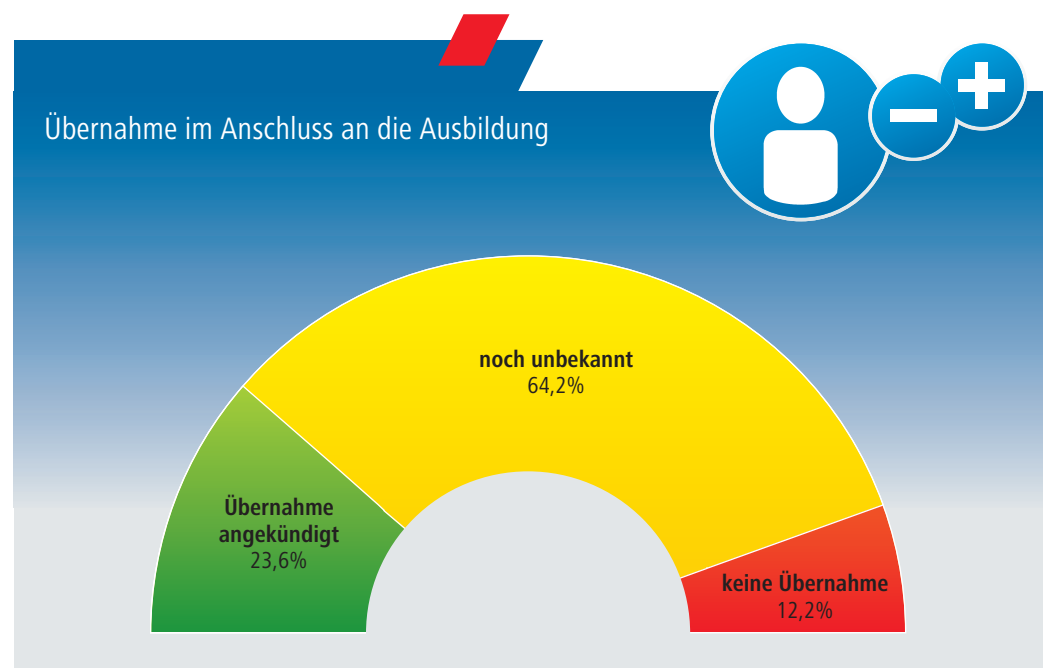


Abbildung 20: »Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...«, Angaben in Prozent von 6.676 Auszubildenden.

Allerdings wussten zum Zeitpunkt der Befragung die meisten Auszubildenden (knapp zwei Drittel) noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Und für 12,2 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dieser Umstand spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 85 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 4,6 Prozent gaben an, »unzufrieden« oder gar »sehr unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden. Lediglich 54,1 Prozent äußern sich zufrieden oder sehr zufrieden, während 19,8 Prozent unzufrieden oder sehr unzufrieden sind.

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.

2.5.7 Aus der Beratungspraxis: Zufrieden mit der Ausbildung?

Thema:	Unglücklich
Von:	Sandra
Datum:	4. Mai 2009, 18:47

Hallo!

Ich bin im 2. Lehrjahr und kurz vor meiner Zwischenprüfung. Ich bin mit meinem Beruf echt zufrieden, es ist mein Traumjob. Doch mein Chef ist echt schlimm. Er schreit mich an, ich mache echt viele Überstunden und noch niemals habe ich ein »Danke« bekommen. Ich denke schon lange darüber nach, den Betrieb zu wechseln. Doch meine Freunde und Familie sagen, ich solle es lieber nicht machen. Ich schaffe es aber nicht länger mich anzuschreien zu lassen. Ich habe die Schnauze voll!

Am Montag wollte ich das Gespräch suchen mit ihm, doch ich glaube es bringt nichts. Ich bin echt nicht mehr glücklich und auch traurig darüber. Was kann ich tun??

Und ist ein Wechsel überhaupt möglich??

Liebe Grüße und vielen Dank!

Thema:	Übernahme nach der Ausbildung
Von:	Benny
Datum:	19. Juli 2009, 10:29

Guten Tag,

mein Ausbildungsvertrag zum Bürokaufmann endet lt. Vertrag am 31.01.2010 (schriftl. Prüfungstermin ist voraussichtlich der 25.11.2009). Auf Nachfrage meinerseits bei meinem Ausbilder meinte dieser gestern, dass eine Übernahme wegen fehlendem Personalbedarf wohl sehr unwahrscheinlich wäre und er frühestens im Oktober genaueres sagen könnte. Gibt es diesbezüglich Fristen, die vom ausbildenden Betrieb eingehalten werden müssen? Wie verhalte ich mich zwischenzeitlich? Wie verfare ich bei einer frühzeitigen Initiativbewerbung (darf ich meinen Bewerbungsgrund nennen und welche Unterlagen füge ich bei, da ich ja noch keinen Abschluss vorweisen kann)?

Für ein paar Tipps wäre ich sehr dankbar.

3. Exkurs: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Im Berufsbildungsbericht 2009 der Bundesregierung werden Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden aufgezeigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2008 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 672 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 635 Euro. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Ländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 577 Euro, während ihre Kolleginnen nur 548 Euro erhielten.

Diese voneinander abweichenden durchschnittlichen Vergütungen resultieren in erster Linie aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf »typische« Männer- und Frauenberufe. Das bedeutet, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer. Unter den von der DGB-Jugend befragten Auszubildenden ergab sich – etwas abgeschwächt – das gleiche Bild wie im Berufsbildungsbericht 2009. Die geschlechterspezifisch ungleiche Bezahlung durch die Ergreifung »typischer« Männer- oder Frauenberufe setzt sich damit weiter fort.

Bei der Bewertung der Qualität von Ausbildung stellt sich daher die Frage, inwieweit diese von männlichen und weiblichen Auszubildenden unterschiedlich eingeschätzt wird bzw. ob Hinweise auf eine geschlechterspezifische Benachteiligung in der Ausbildung gefunden werden können.

Um diese Frage angemessen beantworten zu können, gilt es, zunächst das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen und den in dessen Folge deutlich segmentierten Ausbildungsmarkt in den Blick zu nehmen.

Wie die folgende Verteilung nach Ausbildungsberufen zeigt, gibt es nach wie vor Berufe, die eindeutig männlich bzw. weiblich dominiert werden. Während in Berufen wie Anlagenmechanik, Elektronik oder Kfz-Mechatronik durchgängig mehr als 95 Prozent der befragten Auszubildenden männlich sind, erweisen sich andere Bereiche wie beispielsweise die medizinischen und zahnmedizinischen Fachausbildungsberufe oder das Lebensmittelhandwerk noch immer weiblich dominiert.

Zur Identifikation geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität ist dieser Aspekt insofern von großer Bedeutung, als sich daraus zwei unterschiedliche Formen einer möglichen Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ergeben.

Die erste Form – die individuelle Ungleichbehandlung – beschreibt dabei geschlechtsspezifische Unterschiede, die innerhalb von Ausbildungsberufen festgestellt werden können, die von männlichen und weiblichen Jugendlichen in einem ähnlichen Ausmaß nachgefragt werden. Hier kann davon ausgegangen werden, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen – beispielsweise bei der Bezahlung, den Arbeits- oder Urlaubszeiten – tatsächlich auf geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen beruhen.

Davon zu unterscheiden ist eine zweite Form der Ungleichbehandlung, die struktureller Natur ist und durch Rahmenbedingungen wie Betriebsgröße und Entgelthöhe bestimmt wird. Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten führt nach wie vor dazu, dass mehrheitlich junge Frauen unter schlechteren Bedingungen arbeiten. Abweichungen in den Beurteilungen zwischen Männern und Frauen basieren hier primär auf berufsbedingten Unterschieden.

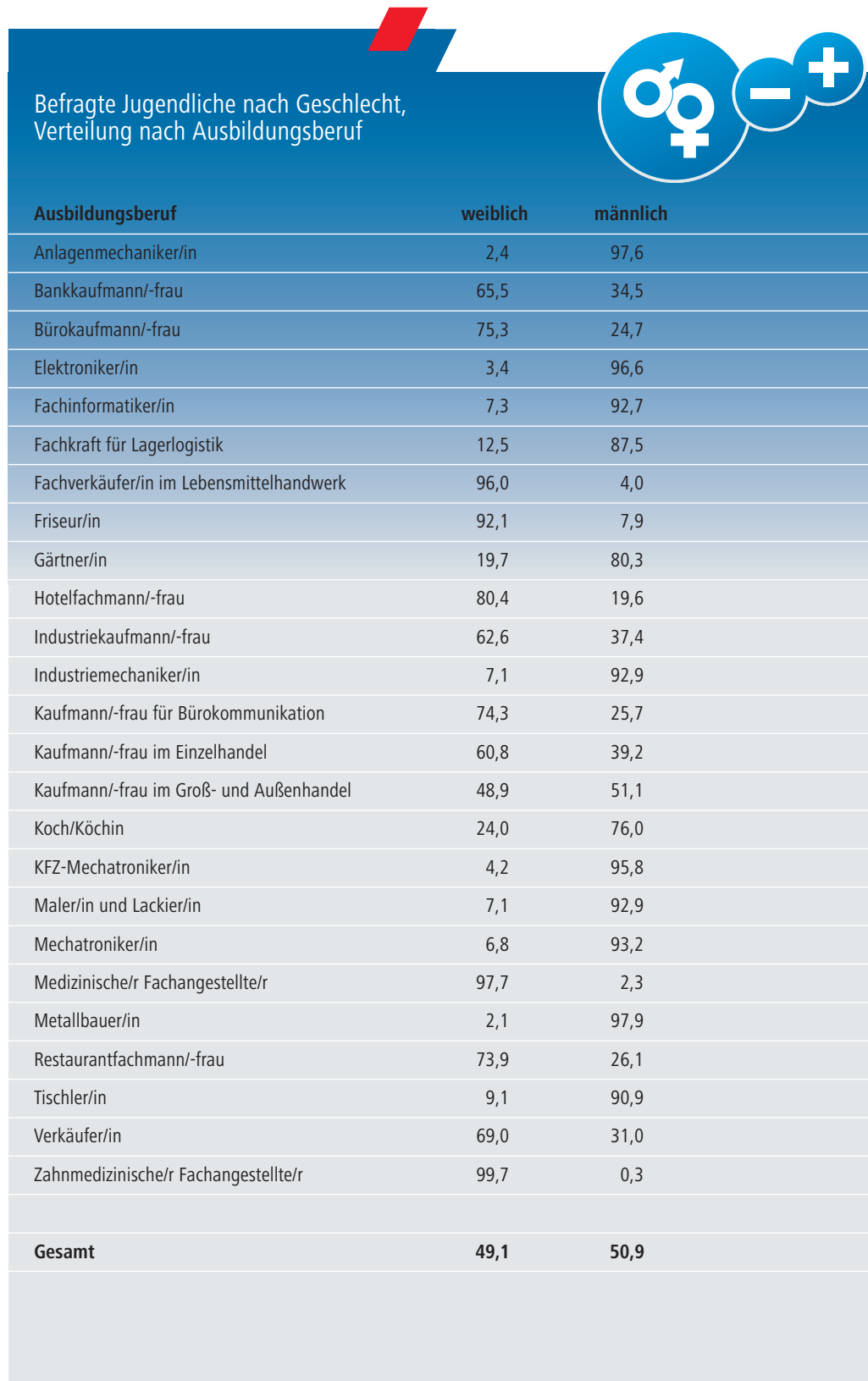


Abbildung 21: Anteil an befragten Auszubildenden in Prozent.

Männlich und weiblich dominierte Berufsgruppen

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde daher zur Identifikation geschlechtsspezifischer Unterschiede ein zweistufiges Verfahren gewählt. Um berufsbedingte Einflüsse auf die geschlechtsspezifische Bewertung der Ausbildung zu identifizieren, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender 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 oder weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

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



Abbildung 22

Zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlung wurden ausschließlich die Berufe der mittleren Gruppe betrachtet, um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren. Dazu muss gewährleistet sein, dass in den jeweiligen Ausbildungsberufen sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. Hinweise auf strukturelle Ungleichbehandlungen ergeben sich demgegenüber aus einem direkten Vergleich der männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Individuelle geschlechtsspezifische Unterschiede

Neun der insgesamt 25 betrachteten Ausbildungsberufe sind hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Verteilung nicht so geprägt, dass Auszubildende des jeweils anderen Geschlechts eine große Ausnahme darstellen², auch wenn insgesamt in dieser Gruppe weibliche Auszubildende mit einem Anteil von knapp 60 Prozent stärker vertreten sind als männliche.

In keinem der untersuchten thematischen Bereiche, d.h. weder bei den Ausbildungsinhalten noch bei der fachlichen Anleitung, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports Hinweise auf

² Im Rahmen der Untersuchung wurde der Mindestanteil auf 20 Prozent weibliche bzw. männliche Auszubildende festgelegt.

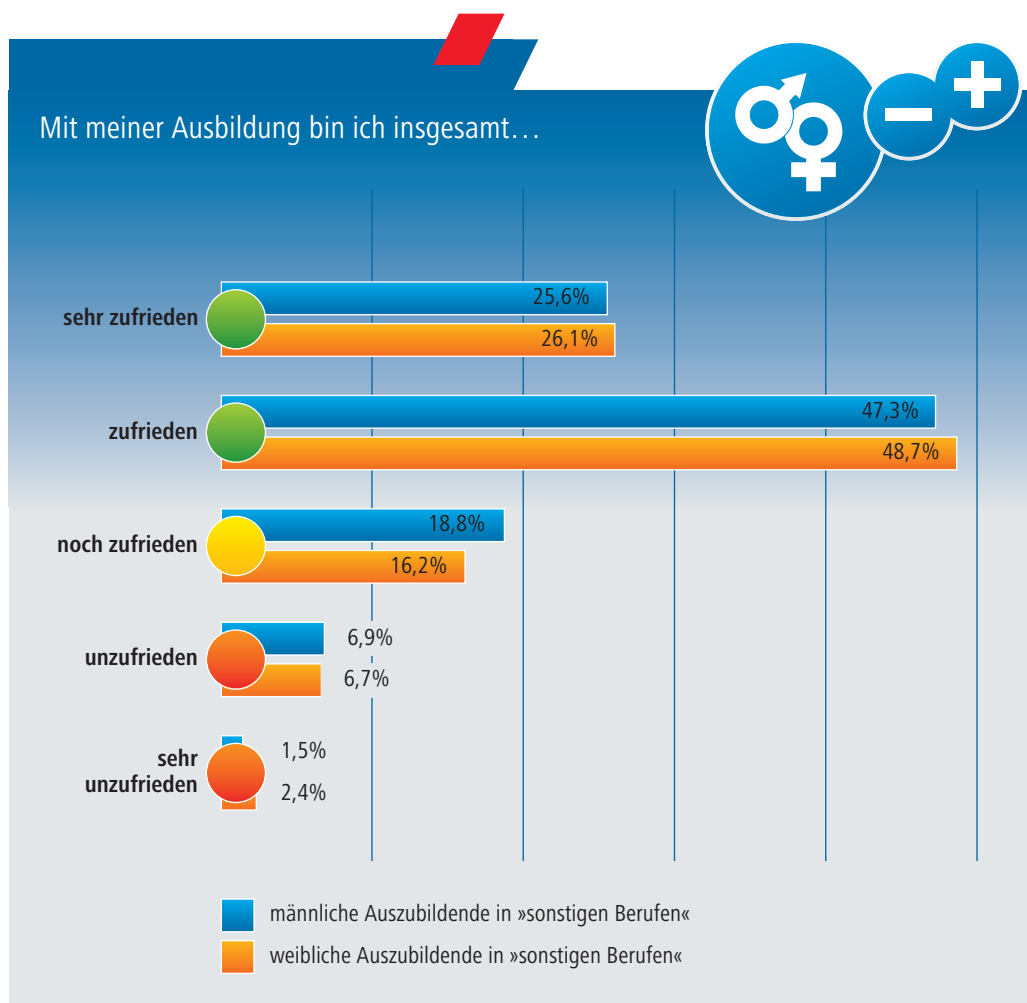


Abbildung 23

bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

So variiert die durchschnittliche Ausbildungsvergütung (Brutto) zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden in den ausgewählten Berufsgruppen um weniger als zwei Euro. Es zeigen sich auch nur gering ausgeprägte Varianzen bei der individuellen Zufriedenheit mit der Ausbildung. Etwa drei Viertel der männlichen wie weiblichen Auszubildenden gaben an, insgesamt mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein.

Strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen

Deutlicher als individuelle Unterschiede erweisen sich die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Zum einen betrifft dies den Bereich der Ausbildungszeiten und Überstunden. So gaben 47,3 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominiert Ausbildungsberufen an, regelmäßig Überstunden zu machen gegenüber 42,7 Prozent in den männlich dominierten.

Noch deutlicher zeigen sich die Unterschiede bei der Regelung des Überstundenausgleichs. Bei 78,6 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen werden die Überstunden mit Freizeit ausgeglichen oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt. In den überwiegend weiblich geprägten

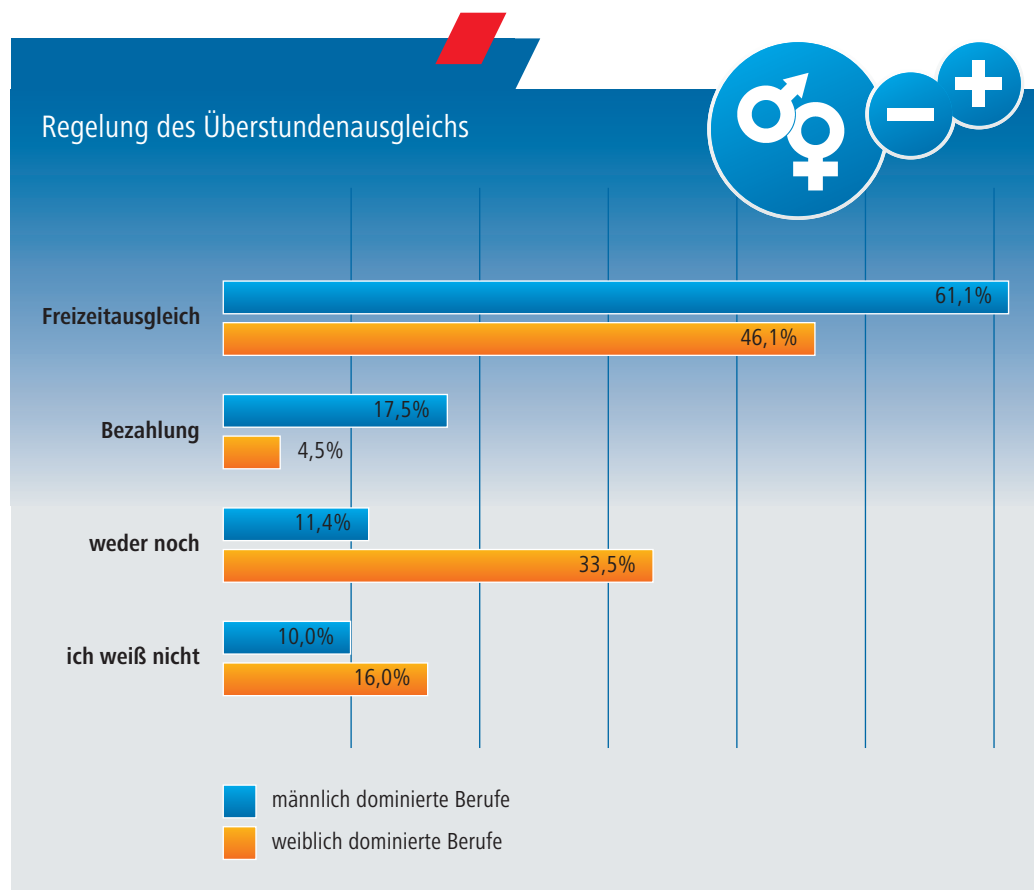


Abbildung 24

Berufen beträgt dieser Anteil lediglich 50,6 Prozent. Lediglich 11,4 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten gegenüber 33,5 Prozent der Auszubildenden in den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen.

Auch bei der Zahl der Urlaubstage scheinen weibliche Auszubildende aufgrund ihrer Berufswahl benachteiligt zu sein. So haben Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen durchschnittlich 28,2 Tage Urlaub gegenüber nur 25,2 Tagen in den von Frauen bevorzugten Berufen.

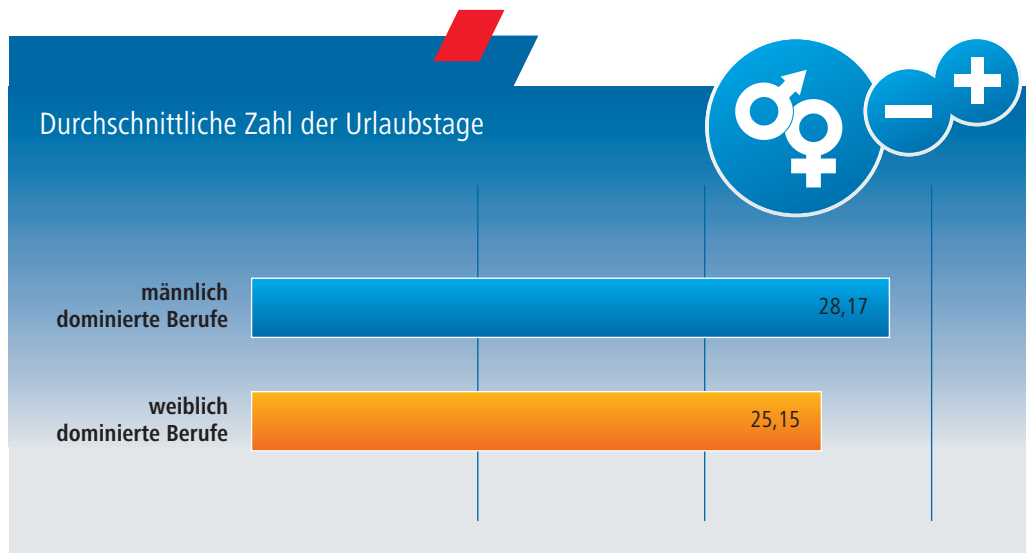


Abbildung 25

Zudem handelt es sich bei den Urlaubstagen in den weiblich dominierten Berufen in mehr als 45 Prozent der Fälle – und somit deutlich häufiger als in den männlich dominierten Berufen (14,1 Prozent) – um Werk-tage (Montag bis Samstag) und nicht um Arbeitstage (Montag bis Freitag).

Darüber hinaus scheint auch die Wahl des Urlaubszeitpunktes in den weiblich geprägten Berufen weniger stark beeinflussbar zu sein. So geben immerhin 17 Prozent der Auszubildenden in diesen Berufen an, Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes würden selten oder nie berücksichtigt. In der Gruppe der Berufe mit mehr als 80 Prozent männlichen Auszubildenden liegt dieser Wert bei lediglich 6,6 Prozent.

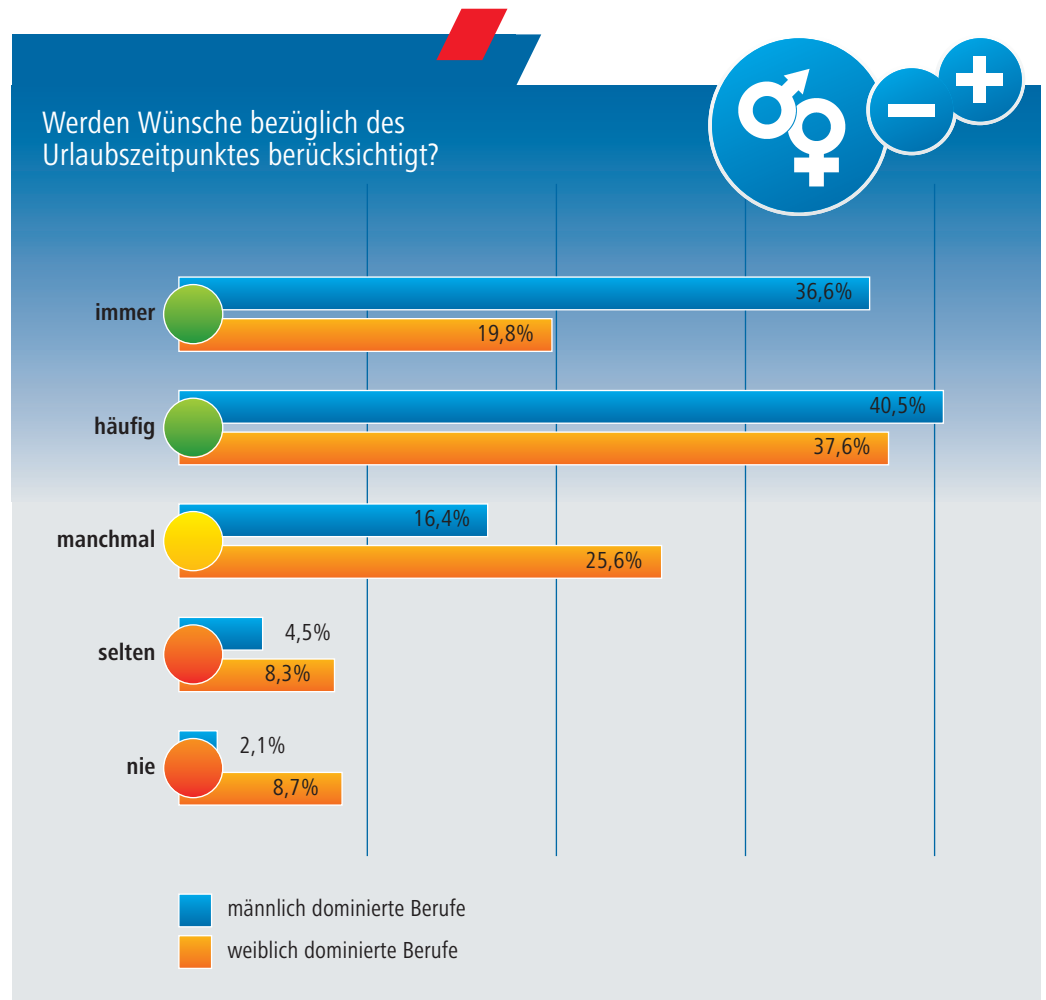


Abbildung 26

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 16,6 Prozent der Befragten angeben, immer oder meistens Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 35,5 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 577 Euro deutlich über dem in den von Frauen bevorzugten Berufen, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 475 Euro beträgt. Erst im dritten Lehrjahr erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen das Niveau des ersten Lehrjahrs in den »Männerberufen«.

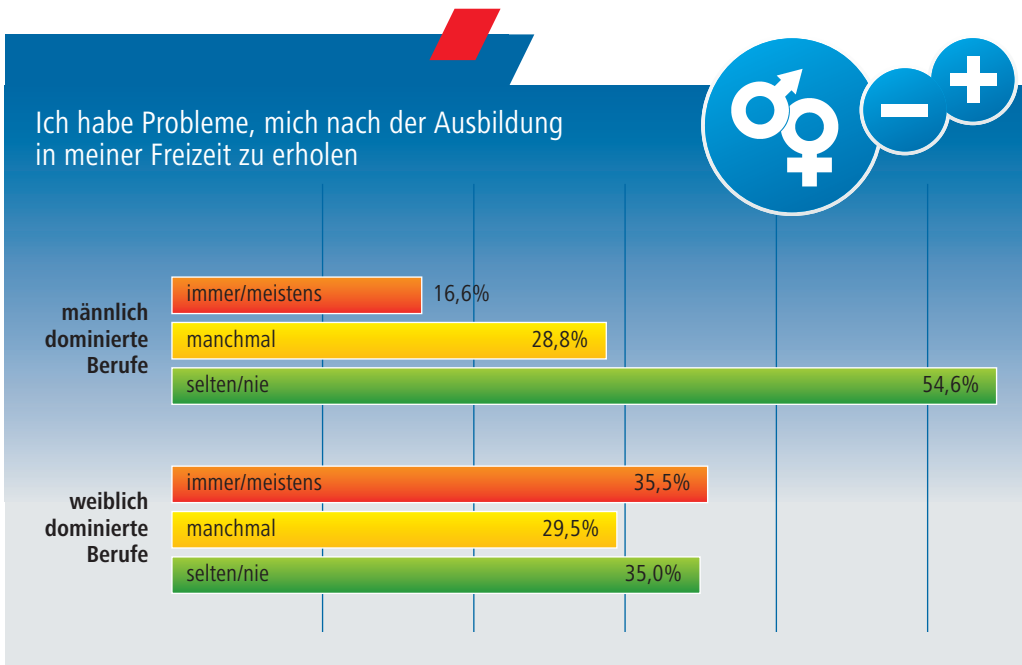


Abbildung 27

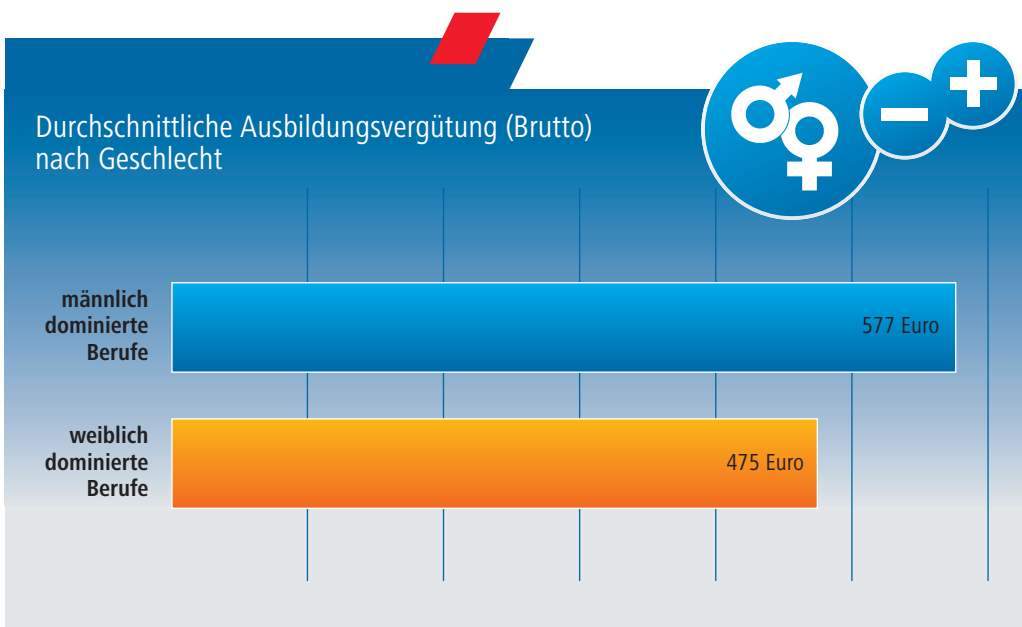


Abbildung 28

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder, wenn auch nicht in besonders hohem Maße. So lag der Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 79 Prozent um mehr als neun Prozentpunkte über dem bei den weiblich dominierten Berufen (69,9 Prozent).

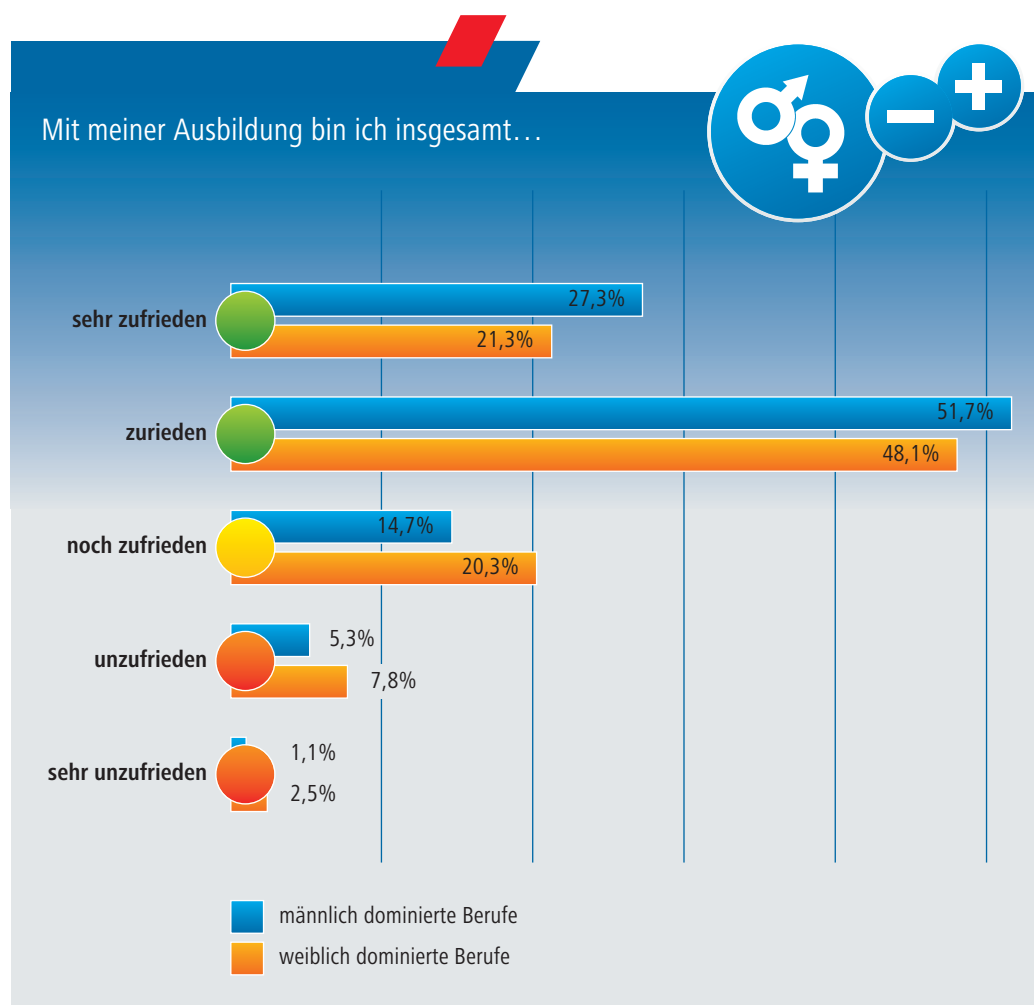


Abbildung 29

Zusammenfassung

Bereits der Übergang in die Berufsausbildung ist eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer nach wie vor nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig auf weibliche Auszubildende auswirken.

Insgesamt scheint es, dass bestehende Benachteiligungen weiblicher Auszubildender, die deutlich aus den Befragungen hervorgegangen sind, eher auf strukturellen Unterschieden und Diskriminierungen ihrer Ausbildungsberufe zurückzuführen sind denn auf individuelle Ungleichbehandlung an ihren Arbeitsplätzen. Der entscheidende Mechanismus dabei ist das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten. Hier manifestiert sich zum einen erstmals der gender pay gap, da traditionell weibliche Ausbildungsberufe geringer vergütet sind als männliche. Zudem wird deutlich, dass Wünsche an den Beruf wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft nur Zuschreibungen sind, die mit der beruflichen Realität wenig zu tun haben. Denn aus den Zahlen geht deutlich hervor, dass fehlender Überstundenausgleich und Mitspracherechte bei der Festlegung des Urlaubszeitpunktes gerade bei weiblichen Azubis ein Problem sind.

Zum weiteren Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen, und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu, muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, indem die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

4. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand im Rahmen der Bildungsarbeit der Gewerkschaften an Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen statt. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2008 bis Mai 2009 überwiegend 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 konnten die Angaben von 6.920 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Zahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Repräsentativität und Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Aus den für die thematischen Themenschwerpunkte (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität) relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen fünf Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

5. Anhänge

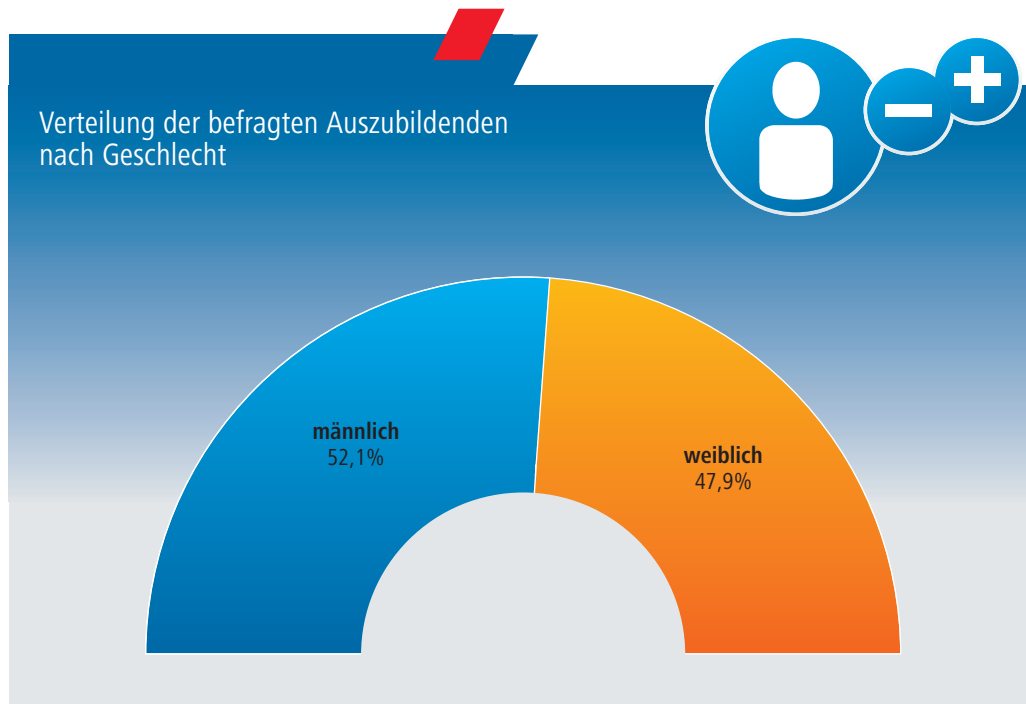


Abbildung 30: Angaben von 6.866 Auszubildenden in Prozent.

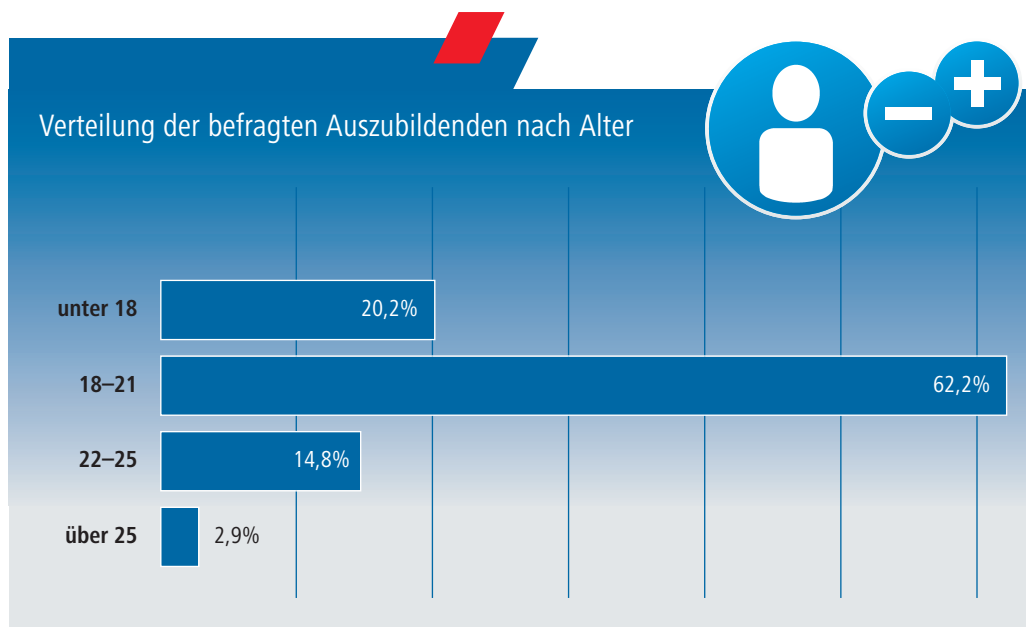


Abbildung 31: Angaben von 6.857 Auszubildenden in Prozent.

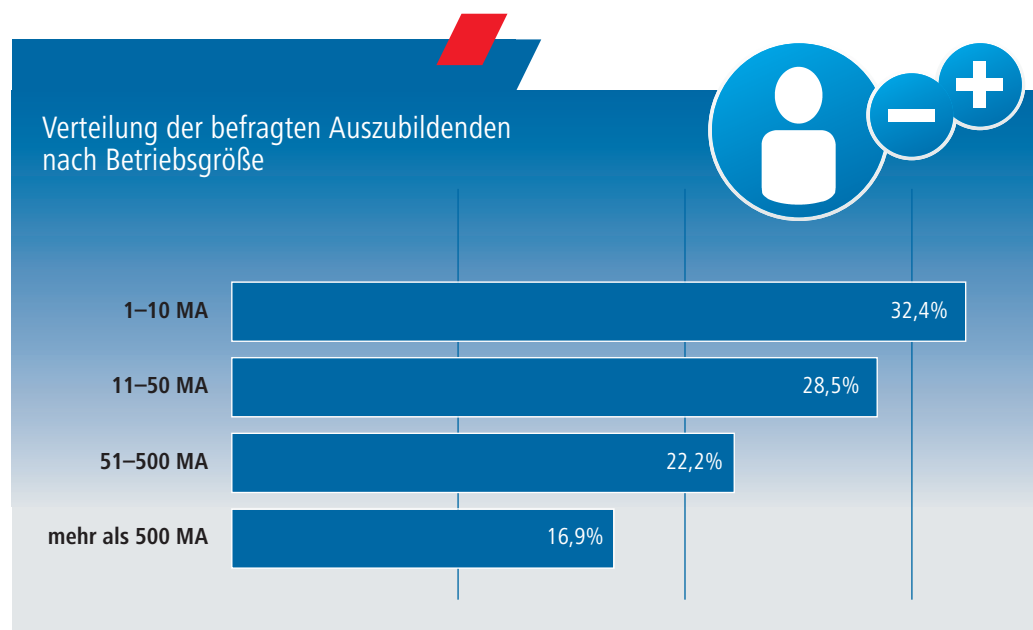


Abbildung 32: Angaben von 6.649 Auszubildenden in Prozent.



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit!



Dr. Azubi 2008/2009: ...um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, müssen wir wissen, zu welchen Bedingungen deine Ausbildung wirklich stattfindet. Du hilfst uns damit klar zu sagen was in welchen Bereichen geändert werden muss.
Bitte entscheide dich pro Frage für eine Antwort. Wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären. 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 Fa.)
 außerbetriebliche Ausbildung (in einer Bildungsstätte, Schule)

4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich

5. Pro **Woche** arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) _____ Stunden.

6. Ich arbeite an 3 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7 Tagen pro Woche im Betrieb.

7. Der Berufsschulunterricht wird auf meine Arbeitszeit angerechnet: ja nein

8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein

9. Falls ja: Pro Woche leiste ich durchschnittlich ca. _____ Überstunden

10. Wie wird der Ausgleich von Überstunden für Auszubildende bei euch im Betrieb geregelt?
 werden mit Freizeit ausgeglichen werden bezahlt weder noch weiß nicht

11. Ich habe _____ Tage Urlaub im Jahr. Es handelt sich hierbei um:
 »Werktage« (von Mo.–Sa.) oder um »Arbeitstage« (von Mo.–Fr.)

12. Meine Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes werden berücksichtigt:
 immer häufig manchmal selten nie

13. Ich bekomme meinen Urlaub für _____ Wochen zusammenhängend genehmigt.

14. Mein Urlaub wurde schon einmal kurzfristig gestrichen: ja nein

15. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge)

16. davon erhalte ich **netto** _____ € (nach Abzug der »Lohnnebenkosten«).

17. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig: ja nein

18. Meine Abrechnung... stimmt immer stimmt meistens stimmt selten stimmt nie

19. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat: ja nein weiß nicht

20. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein

21. Ich habe eine Ausbilderin/einen Ausbilder: ja nein
22. Falls ja, meine Ausbilderin/mein Ausbilder steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Meine Ausbilderin/mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge:
 immer häufig manchmal selten nie
24. Andere Mitarbeiter erklären mir Arbeitsvorgänge:
 immer häufig manchmal selten nie

25. Ich kenne meinen Ausbildungsplan (sachlich-zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte):
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht

Die Fragen 26. bis 28. sind nur an diejenigen gerichtet, die ihren Ausbildungsplan kennen, alle anderen machen bitte mit Nr. 29 weiter:

26. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
27. Ich muss Tätigkeiten verrichten die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
28. Falls ja: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten.

29. In meiner Ausbildung fühle ich mich: überfordert unterfordert weder noch
30. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut ausreichend schlecht sehr schlecht
31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut ausreichend schlecht sehr schlecht
32. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden noch zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
33. Hast du schon einmal eine Ausbildung abgebrochen? ja nein
34. Falls ja, in welchem Beruf und warum? _____

35. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
36. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
37. Was mir in unserem Betrieb besonders gut gefällt, ist: _____
38. Was mich in unserem Betrieb besonders stört, ist: _____
39. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen: ja nein weiß nicht.
40. Ich möchte künftig weiter in meiner Branche tätig sein: ja nein weiß nicht.

41. Mein Betrieb hat folgende Größe:
 1–10 Mitarbeiter 11–50 Mitarbeiter 51–500 Mitarbeiter mehr als 500 Mitarbeiter
42. Datum _____ Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebes: _____
Bundesland: _____
43. Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? ja nein
per fon/handy: _____ per e-mail: _____

