

studie

NRW **DGB**
jugend

Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2016

 **#jungesnrw**
Bildung für alle

<http://nrw-jugend.dgb.de> | www.facebook.de/DGBJugendNRW

Inhaltsverzeichnis

Impressum	4
Vorwort	5
Exkurs Statistik des Ausbildungsmarktes	6
1 Die wichtigsten Ergebnisse 2016	8
2 Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung	11
3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	16
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes	16
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	17
3.1.3 Ausbildungsnachweis	18
3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	20
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	21
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	21
3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	22
3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit	22
3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	24
3.3 Ausbildungsvergütung	25
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	27
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	27
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	28
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	29
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	30
3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	30
3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	33
4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	34
5 Doktor Azubi: Zehn Fälle	37
6 Fazit und Forderungen	41
7 Auswertungsverfahren und Methodik	43
8 Anhänge	44

Impressum

Herausgeber:

DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen
Eric Schley
Friedrich-Ebert-Straße 34–38
40210 Düsseldorf
Internet: <http://nrw-jugend.dgb.de/>



Redaktion:

Eric Schley, Jan Mrosek

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Heiko Bennewitz und Oliver Dick
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken / Berlin
Jörg Kirchen, Markus Löhrhoff und Karsten Schreiber



Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

Vasen Digitaldruck

Titelfoto:

Nordreisender / photocase.com

November 2016

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

Vorwort

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist seit vielen Jahren angespannt. Trotz sinkender Zahlen von Schulabgänger_innen und einer wachsenden Anzahl von jungen Menschen, die ein Studium einer beruflichen Erstausbildung vorziehen, gelingt es nicht, die Lücke zwischen Bewerber_innen und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen zu schließen. Unverändert gering zeigt sich die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, von denen nur noch etwas mehr als ein Fünftel ausbildet. Dies passt nicht zu den zeitgleichen Klagen über den zukünftigen Fachkräftemangel.

Die Planung der Berufsbildung erfordert ein umfassendes Bild der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Nur so können die erforderlichen Entscheidungen vorbereitet und getroffen werden. Wir brauchen daher einen Paradigmenwechsel: Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, dürfen in der Statistik nicht als »versorgt« gezählt werden. Junge Menschen, die in Warteschleifen »geparkt« werden, müssen auch als unversorgte Bewerber geführt werden. Nur so lässt sich ein realistisches Bild vom Ausbildungsmarkt zeichnen.

Alle reden über Jugendliche – wir haben sie befragt

Seit nunmehr neun Jahren macht die DGB-Jugend NRW mit dem Ausbildungsreport auf Mängel aufmerksam und leistet ihrerseits damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen. Wie in den Jahren davor haben wir die Expertengruppe befragt, die sonst nicht zu Wort kommt: die Auszubildenden selber. Ihre persönlichen Erfahrungen sind die Grundlage der Ergebnisse. An der schriftlichen Befragung in diesem Jahr nahmen 5.400 Auszubildende aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen teil. Darunter sind Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und großen und kleinen Betrieben.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen in diesem Jahr erneut, dass der Großteil der Auszubildenden mit seiner Ausbildung insgesamt zufrieden ist, allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den befragten Ausbildungsberufen. Es gibt immense Probleme im Hotel- und Gaststättenbereich, im zahnmedizinischen Bereich, im Lebensmittelhandwerk sowie bei Friseur_innen. Kennzeichen sind lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, eine mangelnde Ausbildungsqualität und eine unterdurchschnittliche Vergütung. Folglich werden diese Berufe als immer unattraktiver angesehen.

Dass in vielen Bereichen nicht einmal die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden, ist ein alarmierendes Signal und stellt die Ausbildungsreife der Betriebe in Frage. Nicht zuletzt ist in der Frage der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert.

Schwerpunkt 2016: Psychische Belastungen

Wie in den letzten Jahren wird auch im Ausbildungsreport 2016 ein besonderes Schwerpunktthema unter die Lupe genommen. Dieses Jahr haben wir die Jugendlichen nach psychischen Belastungen in ihrer Ausbildung befragt, die – wie der Report zeigt – leider keine Ausnahmen sind. Um nur einige Zahlen zu nennen: Etwa die Hälfte (51,3 Prozent) fühlt sich durch Arbeitsanforderungen oder schlechte Arbeitsbedingungen stark belastet, Probleme mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten bemängelt jeder achte Auszubildende. Insgesamt ein Fünftel der Befragten klagt über einen hohen Leistungs- und Zeitdruck. Es gibt jedoch deutliche Branchenunterschiede: In den fünf am schlechtesten bewerteten Berufen klagt fast jeder Dritte über Leistungs- und Zeitdruck.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, mit welchen Problemen Auszubildende zu kämpfen haben und wie verbreitet diese sind. Was die Zahlen nicht leisten können, ist zu zeigen, was das für die betroffenen Jugendlichen konkret bedeutet. Daher wurden die Befragungsergebnisse wieder um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi am Ende der Studie ergänzt. Sie veranschaulichen die Probleme und die Lebenssituation der jungen Auszubildenden und gewähren einen Einblick in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen.

Es ist offensichtlich, dass die bestehenden gesetzlichen Regeln für die Gestaltung der beruflichen Ausbildung nicht ausreichen. Für eine Erhöhung der Qualität in allen Branchen, die Lernen ermöglicht und psychische Belastungen und Stress vermeidet, ist eine Reform des Berufsbildungsgesetzes unabdingbar.



Eric Schley
Bezirksjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes
Nordrhein-Westfalen



Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Nordrhein-Westfalen

Exkurs: Statistik des Ausbildungsmarktes

»Traue keiner Statistik, die Du nicht selber gefälscht hast« ist ein Zitat, welches in kaum einem Artikel oder Buch über Statistik fehlt und Winston Churchill zugesprochen wird. Wie sieht es mit der Ausbildungsstatistik aus? Gilt das Zitat auch in diesem Fall? Hierzu ein paar Anmerkungen, die es uns erleichtern sollen, die Veröffentlichungen der Arbeitsagenturen einzuschätzen. Das ist deshalb notwendig, weil die Statistiken der Agenturen nach wie vor die Referenzgröße zur Bewertung der Ausbildungssituation sind. Es gibt natürlich mehr Zahlenmaterial, das man heranziehen kann, um zu einer Einschätzung zu kommen. Neben den BiBB Erhebungen, den Kammerstatistiken zu den abgeschlossenen Verträgen geben die Schulstatistiken einen guten Einblick. Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) dokumentiert die Bildungsstationen, die junge Menschen nach der Sekundarstufe I besuchen. Hierfür werden verschiedene amtliche Statistiken verknüpft (»integriert«). Im Mittelpunkt stehen die vier Sektoren des Ausbildungsgeschehens: Berufsausbildung, Übergangsbereich, Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und Studium. Sie spielt erstaunlicher Weise in der politischen Auseinandersetzung kaum eine Rolle.

Deshalb hält der DGB eine Neuausrichtung der Agenturstatistiken für zwingend erforderlich. Die herrschende Ausbildungsmarktbilanzierung täuscht eine entspannte Lage vor, auch wenn zehntausende Jugendliche nur in Warteschleifen geparkt werden. So wird die Lage für Ausbildungsplatz suchende junge Menschen geschönt. Während Jahr für Jahr eine gute Versorgung auf dem Ausbildungsmarkt ohne weiteren Handlungsbedarf verkündet wird, liegt die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss konstant hoch. Die Ausbildungsmarktbilanz ist längst Teil des Problems. Darstellungen, die Probleme verdrängen, helfen niemandem.

Die Ursache ist einfach zu erklären: Bilanz auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird stets erst dann gezogen (Ende September eines Jahres), wenn die meisten erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber bereits in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Länder eingemündet sind und auf diese Weise »versorgt« wurden. Der Stichtag 30.9. ist insofern schon ein Problem, weil dieser das Ende des Berufsberatungsjahres markiert und sich am Arbeitsrhythmus der Agenturen orientiert. Die Praxis der Agenturen ist hier in die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes eingeflossen. Dies trägt dazu bei, die Probleme kleiner erscheinen zu lassen, als sie sind. Da die Warteschleifenteilnehmer nicht mehr als Ausbildungsplatznachfrager mitgezählt werden (selbst dann nicht, wenn sie zum Stichtag der Bilanzierung weiter auf Ausbildungsplatzsuche sind), wird die Nachfrage der Jugendlichen viel zu niedrig ausgewiesen und entspricht so

statistisch weitgehend dem Angebot. Allein im vergangenen Jahr waren das in NRW 6.698 junge Menschen. Berücksichtigt man die Jugendlichen in der Warteschleife, die ausdrücklich einen Ausbildungsplatz suchen, würde die Zahl der Unversorgten schon bei 23.251 Jugendlichen liegen. Die Statistik spricht dann nicht mehr von unversorgten Jugendlichen sondern von Bewerbern mit Alternative. Zynisch ist diese Form der Betrachtung auch deshalb, weil die Jugendlichen unter 18 Jahren, die berufsschulpflichtig sind, zwangsläufig einem Bildungsgang im Berufskolleg zugewiesen werden und sich selber nicht wehren können, was die Zuordnung anbelangt. Selbst dann nicht, wenn sich ihre Chance auf Ausbildung dadurch nicht verbessert.

Kammern und Arbeitgeber haben ein Interesse, diese Praxis der Marktbilanzierung beizubehalten. Die Öffentlichkeit soll nicht verunsichert werden. Die Entscheidungen über die Parameter der Agenturstatistik fallen auf Bundesebene. Nach Ansicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sollen nur jene Jugendlichen als »unversorgt« definiert werden, die weder einen Ausbildungsplatz noch eine Alternative haben.

An dem unzureichenden Angebot an vollqualifizierenden Berufsausbildungsmöglichkeiten unterhalb der akademischen Ebene ändert das nichts. Das unzureichende Angebot an Ausbildungsplätzen muss als Hauptursache dafür benannt werden, dass es in den vergangenen Jahren nicht gelang, den Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zu senken.

Wenn wir schon am Bilanzierungstichtag 30. September festhalten, dann muss die Lage wenigstens ungeschönt auf den Tisch und die Jugendlichen müssen mit berücksichtigt werden, die bereits in teilqualifizierende Maßnahmen umgelenkt worden sind.

Das Berufsbildungsgesetz (§ 86) verlangt übrigens, dass der Berufsbildungsbericht – Stichtag 30.09. eines Jahres – über »die Zahl der zu diesem Zeitpunkt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen« Auskunft gibt. Das Berufsbildungsgesetz ist hier eindeutig.

Wir brauchen daher einen Paradigmenwechsel: Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, dürfen in der Statistik nicht als »versorgt« gezählt werden. Junge Menschen, die in Warteschleifen »geparkt« werden, müssen auch als unversorgte Bewerber geführt werden. Nur so lässt sich ein realistisches Bild vom Ausbildungsmarkt zeichnen.

Fazit: Um es mit Churchill zu sagen: Nein, die Statistiken der Agenturen zur Ausbildungsbilanz sind nicht gefälscht. Trotzdem sind sie in der jetzigen Form hoch problematisch. Die gesetzten Parameter sind politisch gewollt, und je näher Wahltermine rücken, umso größer wird der Druck auf die Politik, sich der Sichtweise der Arbeitgeber anzupassen. Ein ungeschönter Blick erhöht den Handlungsdruck, endlich etwas gegen die Ausbildungslosigkeit zu unternehmen. Außerdem wird deutlich, dass die gewählten Instrumente und freiwilligen Vereinbarungen nicht ausreichen, bzw. über Jahre nicht ausgereicht haben. Diesen Konflikt scheut aber die Politik. Dann wäre mit Macht die Frage der Umlagefinanzierung oder eine größere öffentliche Verantwortung für die Umsetzung der Ausbildungsgarantie auf der Tagesordnung.



Norbert Wichmann
Leiter der Abteilung
Berufliche Bildung des
DGB Nordrhein-Westfalen

1 Die wichtigsten Ergebnisse 2016

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Bankkaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in
Industrie Kaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Steuerfachangestellte_r
Koch_Köchin
Verkäufer_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Elektroniker_in
Metallbauer_in
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Kfz-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Maler_in und Lackier_in
Hotelfachmann_frau
Friseur_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus NRW ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für NRW 2016 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf den ersten beiden Rängen finden sich in diesem Jahr in NRW die Auszubildenden in der Industriemechanik und der Mechatronik, die die Spitzenreiter des letzten Jahres, die Bankkaufleute, auf den vierten Rang verdrängt haben. Ebenfalls gute Bewertungen erzielten Fachinformatiker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Zerspanungsmechaniker_innen und Industrie Kaufleute. Insgesamt hat sich die Reihenfolge in der Spitzengruppe 2016 gegen 2015 etwas verändert. Neu hinzugekommen sind neben den Fachkräften für Lagerlogistik¹ 2016 die Fachinformatiker_innen.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung, als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung haben die hier aufgeführten Berufe in NRW jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Die schlechtesten Bewertungen finden sich in NRW bei Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, zahnmedizinischen Fachangestellten, Hotelfachleuten und Friseur_innen. Bei diesen Berufen hat

sich offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, sodass diese Berufe sich – wie im Vorjahr – erneut am unteren Ende des Gesamtrankings wiederfinden.

Im Vergleich zu den Auszubildenden aus den meisten anderen im Ausbildungsreport NRW berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden in diesen Berufen nach wie vor überdurchschnittlich häufig von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen, beklagen eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.

Auch bei den Anlagenmechaniker_innen, Maler_innen und Lackierer_innen und Kfz-Mechatroniker_innen hat sich in NRW offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, sodass diese Berufe sich ebenfalls erneut am unteren Ende des Gesamtrankings in leicht veränderter Reihenfolge wiederfinden. Einzig den Verkäufer_innen ist gegenüber dem Vorjahr ein »Aufstieg« von Platz 22 in das Mittelfeld (12. Rang) gelungen.

Betriebsgröße

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

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

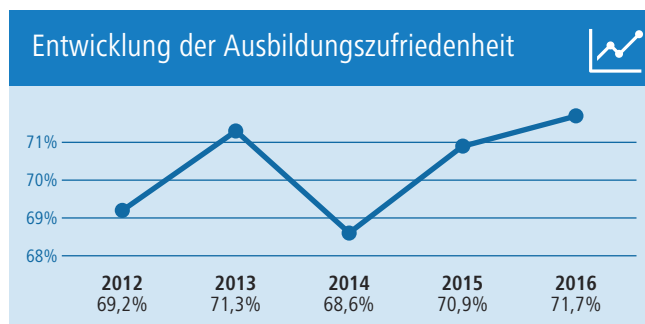
¹ Die Fachkräfte für Lagerlogistik, die im letzten Jahr noch im Mittelfeld zu finden waren, haben sich 2016 überraschend auf den dritten Rang geschoben. Dieses Teilergebnis kann aufgrund der geringen Zahl von Befragten aus diesem Ausbildungsberuf in der Stichprobe aus NRW allerdings nicht für die gesamte Branche als repräsentativ angesehen werden.

bildungsplan – in die Arbeit mit ein. Somit sind Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Ausbildungszufriedenheit

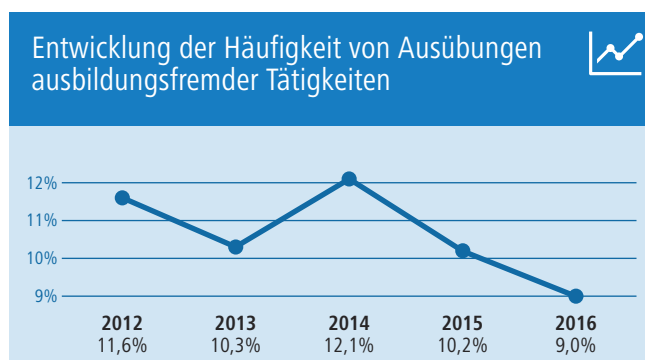
Der Großteil der befragten Auszubildenden aus NRW (71,7 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Laufe der letzten Jahre nicht spürbar gestiegen ist.

Der Ausbildungsreport NRW 2016 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.4.1)



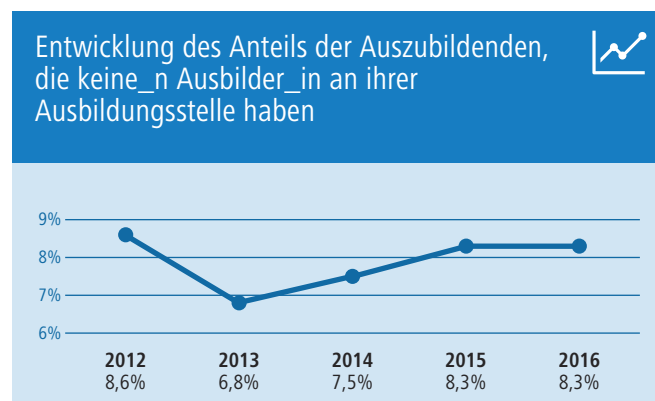
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozentpunkte auf 9,0 Prozent verringert und liegt damit auf dem niedrigsten Stand der letzten sechs Jahre. Ob dieser positive Trend in der Zukunft anhalten wird, bleibt abzuwarten. (➔ Kapitel 3.1.2)



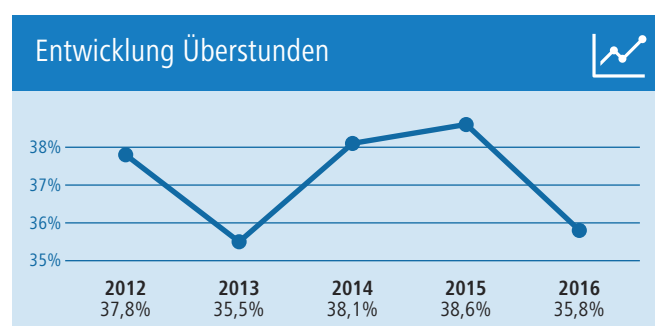
Fachliche Anleitung

Unverändert zum Vorjahr haben 91,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus NRW eine_n Ausbilder_in. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r jedoch »selten« bis »nie« präsent. Diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (➔ Kapitel 3.1.4).



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus NRW noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist im Vergleich zum Vorjahr allerdings deutlich um 3,1 Prozentpunkte auf 35,8 Prozent gefallen – und damit auf das Niveau von 2013 (➔ Kapitel 3.2.1).

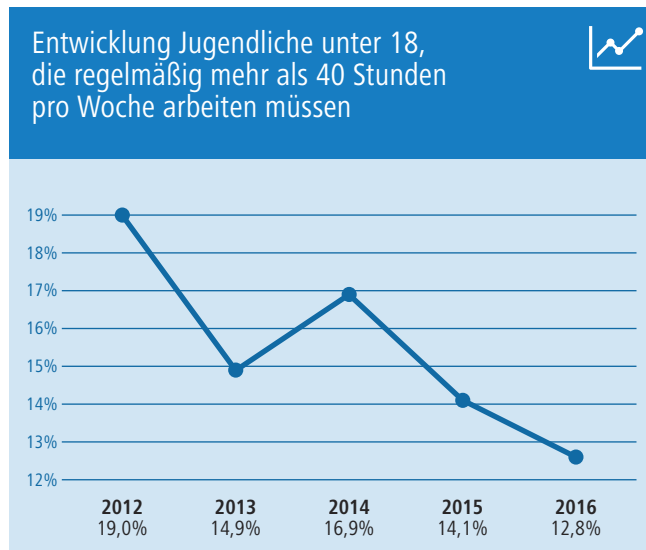


Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben noch immer 12,8 Prozent (Vorjahr 14,1 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus NRW an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Dem allgemeinen Trend bei den Überstunden entsprechend ist der Anteil der min-

derjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, von 27,9 Prozent auf 26,3 Prozent ebenfalls gefallen. Hierfür bekommen jedoch nur 42,1 Prozent einen Freizeitausgleich. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 46,5 Prozent und somit um 4,4 Prozentpunkte höher.

Beim Thema 5-Tage-Woche scheint sich die Situation für viele Auszubildende in NRW stabilisiert zu haben. So lag der Anteil der der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, mit 2,5 Prozent unter dem Vorjahresniveau (4 Prozent) (➔ Kapitel 3.2.5)



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,1 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus NRW ihren Wunschberuf und weitere 40,2 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (22,8 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 5,9 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (59,2 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (82,3 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur gut jede_r Dritte (36,9 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. (Kapitel 3.4.5)

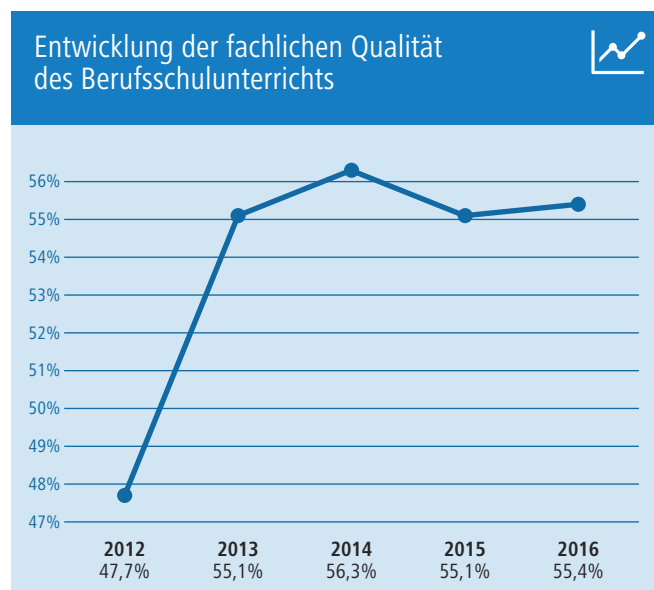
Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sehr schwierig. 62,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus NRW wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Weniger als ein Drittel (28,9 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 8,2 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten nur 59,7 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 44,7 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 3.4.3)

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 55,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus NRW bewerteten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Hieran hat sich in den letzten vier Jahren kaum etwas verbessert. (➔ Kapitel 3.1.6)



2 Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung

Bereits seit mehreren Jahren ergeben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden, die nicht zuletzt dazu führt, dass viele Auszubildende zum Teil erhebliche Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen.

Diese Befunde decken sich mit jenen zahlreicher wissenschaftlicher Studien der zurückliegenden Jahre, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden. So gelangte beispielsweise der »Stressreport Deutschland 2012« zu der Einschätzung, dass sich die Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation zum Teil auf hohem Niveau stabilisiert haben. Zudem hätten »teilweise zeitgleich die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden«². Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking), heraus³. Das sich daraus ergebende Gefühl der Überforderung, ist, wie der Ausbildungsreport verdeutlicht, auch bereits in der Ausbildung ein zum Teil großes Problem.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Untersuchungen des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und zu Belastungen von Auszubildenden zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme aufzeigen⁴. So fühlten sich lediglich 17 Prozent der Auszubildenden beim Aufwachen frisch und ausgeruht, 55 Prozent hingegen zeigten bereits stressbedingte Warnsignale auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven oder Verhaltensebene.

Der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) bestätigt diese Ergebnisse. Demnach berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) über häufige körperliche und 46,1 Prozent über psychische Beschwerden⁵.

Eine spezifische psychische Belastung innerhalb der Ausbildung scheint die Eingangsphase mit sich zu bringen. Auch wenn die Ergebnisse der 2009 erschienenen Studie: »Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel –

ProBE«⁶ aufgrund der Fokussierung auf den Bereich des Einzelhandels nicht uneingeschränkt auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden können, zeigt sich hier, wie komplex die Anforderungen sind, denen sich die jungen Menschen im Übergang ausgesetzt sehen. Die mit der Ausbildungsaufnahme einhergehenden zeitlichen Einschränkungen werden dabei ebenso als Belastung empfunden wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg_innen oder die Angst davor, Fehler zu machen.⁷

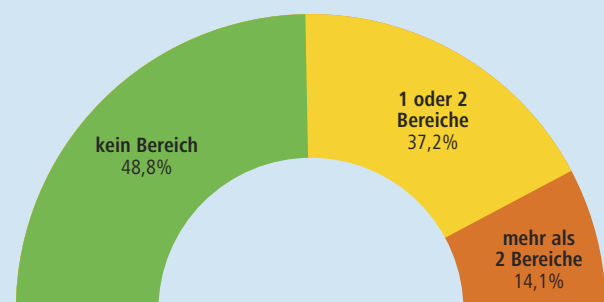
Mit dem aktuellen Schwerpunkt greift der Ausbildungsreport 2016 die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität und der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung einen Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

Betrachtet man zunächst die Bereiche der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen, die von den Auszubildenden subjektiv als belastend

⁶ Kutscha, Günter; Besener, Andreas; Debie, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE. Universität Duisburg-Essen 2009

⁷ Vgl. a.a.O., S.186f

Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden



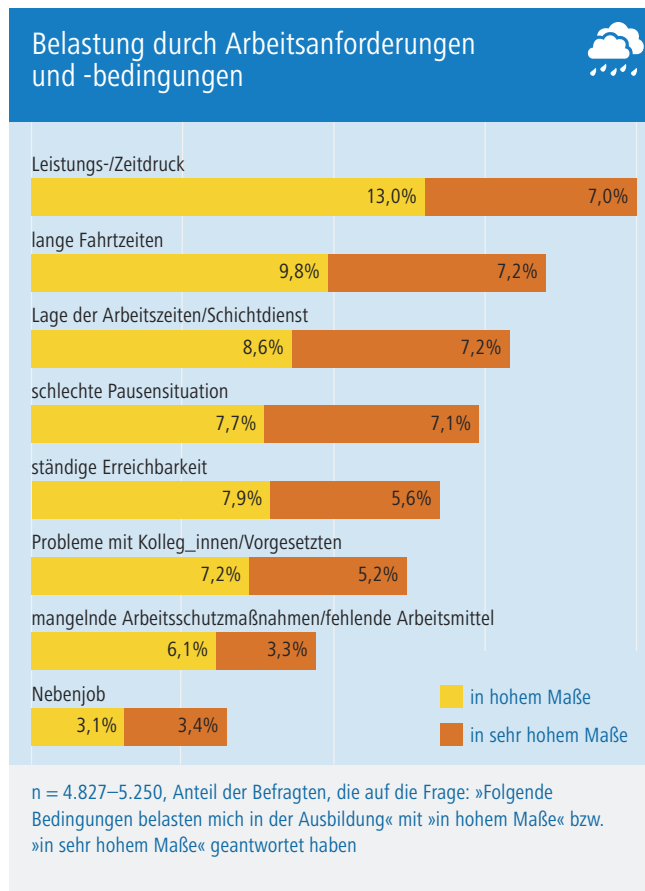
n= 5.373. Gefragt wurde nach der Belastung in insgesamt sieben Bereichen: lange Fahrtzeiten, Nebenjob, ständige Erreichbarkeit, Probleme mit Kolleg_innen/Vorgesetzten, Leistungs-/Zeitdruck, schlechte Pausensituation, Lage der Arbeitszeiten/Schichtdienst, mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen/fehlende Arbeitsmittel.

² Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden

³ Vgl. baua 2012, a.a.O.

⁴ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48–51

⁵ Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015,



empfunden werden, so zeigt sich, dass nur knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden (48,8 Prozent) in keinem der acht im Rahmen der Befragung berücksichtigten Bereiche angab, in hohem oder sogar sehr hohem Maße belastet zu sein. Gut ein Drittel der Befragten (37,2 Prozent) gab hohe oder sehr hohe Belastungen in einem oder zwei Bereichen an und bei 14,1 Prozent traf dies sogar in mehr als zwei der zur Auswahl stehenden Bereiche zu.

Insbesondere der Leistungs- und/oder Zeitdruck stellt in der Ausbildung einen zentralen Belastungsfaktor dar. Ein Fünftel (20 Prozent) der Befragten gab an, die Bedingungen in diesen Bereich in hohem bzw. sogar sehr hohem Maße belastend zu empfinden. Dahinter folgen die langen Fahrtzeiten mit 17 Prozent und die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (15,8 Prozent). Auch schlechte Pausensituationen, z.B. durch Unterbrechungen, Verkürzungen oder das Fehlen geschützter Orte stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar (14,8 Prozent empfinden die Situation als in (sehr) hohem Maße belastend), ebenso wie die ständige Erreichbarkeit (13,5 Prozent). Jede_n achte_n Auszubildende_n (12,4 Prozent) belasten zudem Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten. Mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen oder fehlende Arbeitsmittel (9,4 Prozent) und Belastungen durch einen Nebenjob (6,5

Prozent) werden von den Befragten seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.

Beim Thema Nebenjob gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein geringer Teil der Auszubildenden überhaupt einen Nebenjob zusätzlich zur Ausbildung hat⁸, so dass davon ausgegangen werden kann, dass dieser von den Betroffenen durchaus als Belastung erlebt wird.

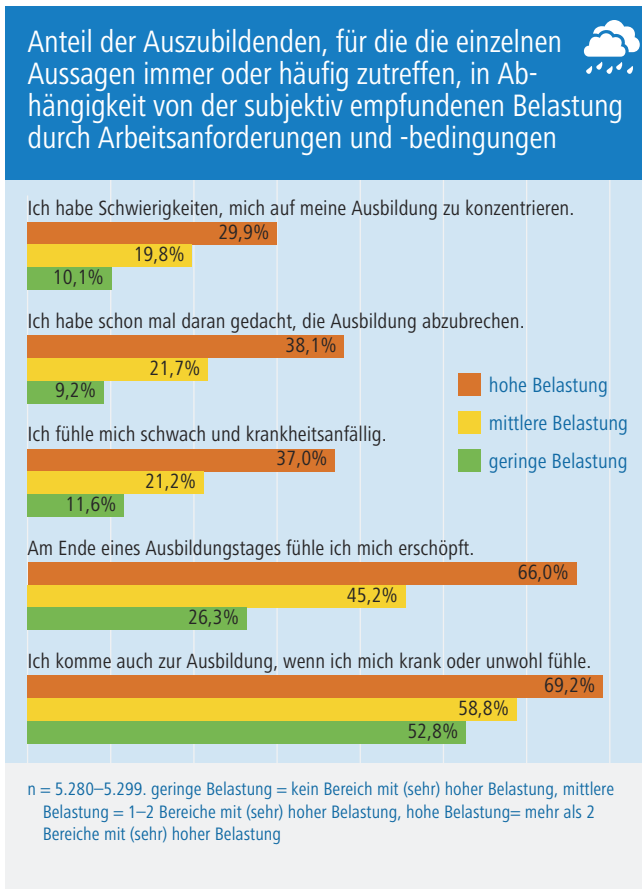
Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen bzw. Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 11,6 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 37 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (66 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft als von den »gering Belasteten« (26,3 Prozent). Trotzdem kommen gut zwei Drittel (69,2 Prozent) der »hoch belasteten« Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn Sie sich krank oder unwohl fühlen, 16,4 Prozentpunkte mehr als bei den »gering belasteten« (52,8 Prozent)

In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (29,9 Prozent⁹) als »gering belastete« (10,1 Prozent). Mehr als ein Drittel der betroffenen Auszubildenden (38,1 Prozent) denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach, viermal so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (9,2 Prozent).

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass belastende Ausbildungsbedingungen keine Ausnahme darstellen. Auch wenn die einzelnen im Ausbildungsreport betrachteten Bedingungen und Anforderungen jeweils von maximal etwa 20 Prozent der befragten Auszubildenden als in hohem oder sehr hohem Maße belastend empfunden werden, fühlt sich in der Summe etwa die Hälfte der Auszu-

⁸ Vgl. z.B. Ausbildungsreport 2012, S.40. Von den Befragten gaben seinerzeit nur 12,3 Prozent an, einen Nebenjob zu haben. Laut einer BIBB Studie aus dem Jahr 2010 (vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf) hat nur gut ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) einen Nebenjob

⁹ Anteil der Befragten, die auf die Frage: »Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren« mit »immer« oder »häufig« geantwortet haben



bildenden in mindestens einem der Bereiche stark belastet. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass diese Belastungen sich negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Sie fühlen sich häufiger erschöpft, schwach und krankheitsanfällig, was sie aber größtenteils nicht davon abhält, auch dann zur Arbeit zu kommen, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn die betroffenen Auszubildenden häufiger über Konzentrationsprobleme klagen und auch öfter daran denken, die Ausbildung abzubrechen.

Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen reduziert werden kann.

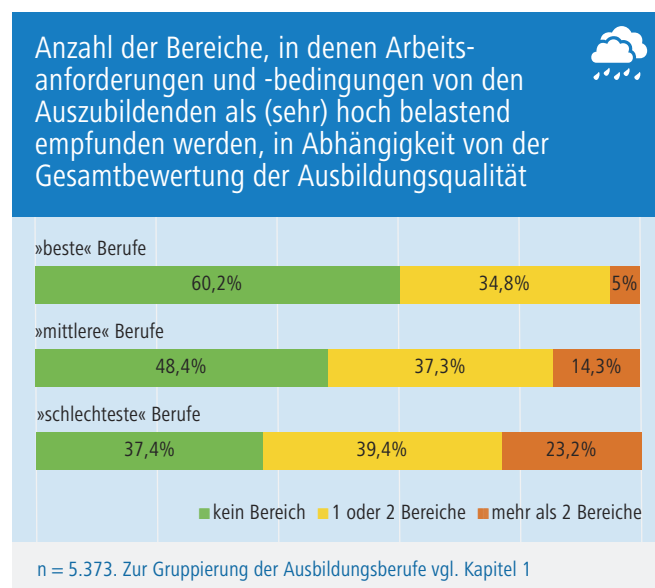
Wie im Folgenden gezeigt wird, stellt dabei, neben der gezielten Gesundheitsförderung in Betrieben¹⁰, die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So ist das Ausmaß der gefühlten Belastung in Ausbildungsberufen, die im vor-

liegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen, welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispielsweise in den acht bestplatzierten Berufen 60,2 Prozent in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 5 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfindet lediglich gut ein Drittel (37,4 Prozent) keinerlei starke Belastung, während fast ein Viertel (23,2 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden.

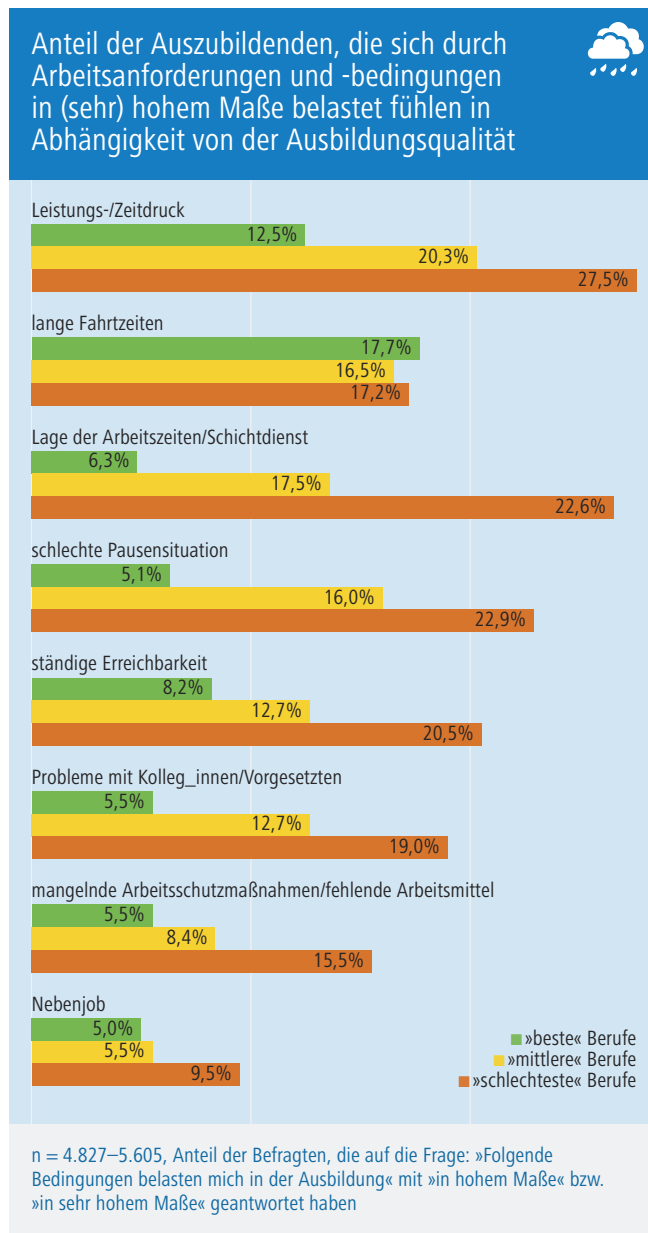
Betrachtet man die einzelnen Anforderungen bzw. Bedingungen, so zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede im Bereich der Arbeitsorganisation. Während sich in den »besten Berufen« lediglich 6,3 Prozent der Auszubildenden in (sehr) hohem Maße durch die Lage der Arbeitszeit oder Schichtdienst belastet sehen, sind es in den »schlechtesten Berufen« mit 22,6 Prozent mehr als dreimal so viele. Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Pausensituation (5,1 Prozent gegenüber 22,9 Prozent), sowie bei der Belastung durch ständige Erreichbarkeit (8,2 Prozent gegenüber 20,5 Prozent).

Leistungs- und/oder Zeitdruck ist zwar auch in den Berufen ein Problem, denen grundsätzlich eine hohe Ausbildungsqualität bescheinigt werden kann, mit 12,5 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die sich dadurch stark belastet fühlen allerdings nur knapp halb so hoch wie in den Berufen am Ende des Rankings (27,5 Prozent).

Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Leistungs- und/oder Zeitdruck in den gut bewerteten Berufen auch tatsächlich niedriger ist,



¹⁰ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48–51



als in den schlecht bewerteten. Möglicherweise stehen den Auszubildenden in diesen Ausbildungsberufen auch mehr Mittel bzw. Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung, so dass diese nicht im selben Maße als Belastung wahrgenommen werden und sich dann auch weniger auf das Wohlbefinden der Auszubildenden auswirken.

Eine wesentliche Ressource stellt in diesem Zusammenhang die soziale Unterstützung dar¹¹. Aus diesem Grund wurden die Auszubildenden auch danach gefragt, ob sie Kolleg_innen haben, mit denen

sie gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen können. Die Ergebnisse deuten dabei darauf hin, dass Auszubildende in den »guten Berufen« häufiger auf eine entsprechende kollegiale Unterstützung zurückgreifen können. Von Ihnen sehen lediglich 13,2 Prozent diese Möglichkeit als nur in (sehr) geringem Maße gegeben an, in den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen vermisst fast jede_r vierte Auszubildende (23,6 Prozent) Kolleg_innen, um über Probleme in der Ausbildung zu sprechen.

Ob Anforderungen als Belastungen empfunden werden, hängt zudem auch von der persönlichen Einstellung zur Ausbildung ab. Wenn die Ausbildungssituation insgesamt dazu beiträgt, Interesse zu wecken, den Eigenantrieb der Auszubildenden zu fördern und deren Motivation zu steigern, wird Stress nicht unbedingt als Belastung wahrgenommen, sondern trägt als sogenannter positiver Stress oder »Eustress« unter Umständen sogar zum Wohlempfinden bei und steigert die Leistungsfähigkeit. Daher ist nicht unbedingt das absolute Ausmaß der Anforderungen ausschlaggebend für die damit einhergehenden Belastungen, sondern die Art und Weise, wie die Auszubildenden diesen begegnen. Fühlen sie sich gut darauf vorbereitet und unterstützt, können auch hohe Anforderungen als Herausforderungen angenommen und konstruktiv bewältigt werden. Zur Belastung wird Stress erst, wenn dieser einhergeht mit einem Gefühl der Überforderung und somit als Bedrohung betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund stellt ein Interesse förderndes, anregendes Ausbildungsumfeld auch eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen in der Ausbildung dar. Es ist wenig verwunderlich, dass diese Ressource insbesondere dann zur Verfügung steht, wenn es sich bei der Ausbildung um einen Wunschberuf handelt, die fachliche Anleitung gut ist und die Auszubildenden nicht das Gefühl haben, unter- oder überfordert zu sein. Dieser Zusammenhang schlägt sich daher auch in den Antworten auf die Frage: »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation« nieder. Während 54,8 Prozent der Auszubildenden in den acht in der Gesamtbewertung am besten platzierten Berufen dieser Aussage in (sehr) hohem Maße zustimmten, lag die Zustimmung in den am schlechtesten bewerteten Berufen lediglich bei 39,6 Prozent. Damit korrespondiert auch, dass 60,3 Prozent der Auszubildenden in den am besten bewerteten Berufen »aber lediglich 49,2 Prozent derer in den am schlechtesten bewerteten Berufen ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beimessen.

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität psychische Belastungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderung

¹¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, S.76ff

derungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, über eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, dass die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden und dadurch psychische Erkrankungen zu vermeiden.

Zudem verdeutlicht der Ausbildungsreport bereits seit vielen Jahren, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Überstunden zum Teil noch erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen, deren Nutzung zur Reduzierung der psychischen Belastung der Auszubildenden beitragen könnte (vgl. Kapitel 3.2).

Gerade weil der Leistungs- und/oder Zeitdruck in der Ausbildung nur bedingt reduziert werden kann, ist es darüber hinaus notwendig, betriebliche und individuelle Ressourcen zu erschließen, die es den

Auszubildenden ermöglichen, diese Situationen zu bewältigen, ohne dass sie zur dauerhaften Belastung für sie werden. Ein gutes Arbeitsklima und eine gelebte betriebliche Unterstützungskultur können dazu ebenso beitragen wie eine fachliche Anleitung, die die Auszubildenden motiviert, sie unterstützt und ihnen jene Kompetenzen vermittelt, die es Ihnen ermöglichen, die an sie gestellten Aufgaben zu bewältigen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um Belastungen am Ausbildungsplatz entgegenzuwirken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich:

- Um ausreichend Erholungs- sowie Regenerationszeiten gewährleisten zu können, braucht es eine gesetzliche Ergänzung im Berufsbildungsgesetz, dass keine Beschäftigung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus erfolgen darf. Wochenendarbeit darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht erledigt werden können. Gleiches gilt für Schichtdienste. Teilschichtdienste sollen für Auszubildende komplett verboten werden.
- Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen muss regelmäßig durch die zuständige Gewerbeaufsicht kontrolliert werden. Verstößen muss nachgegangen und sie müssen ggf. sanktioniert werden. Um diesen wichtigen Kontrollaufgaben nachzukommen, muss die Gewerbeaufsicht mehr Personal zur Verfügung stellen sowie unangemeldete Kontrollen durchführen.
- Es braucht achtsame Ausbilder_innen, die notwendige Kompetenzen besitzen, um Auszubildenden einen geschützten Rahmen zu geben, der ihrem Leistungsstand entspricht. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung ist daher dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung.

- Arbeitgeber müssen ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 5 Arbeitsschutzgesetz endlich nachkommen, mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen genau hinzuschauen, wo psychische Gesundheitsrisiken in der Arbeit bestehen, und geeignete Maßnahmen ergreifen. Außerdem braucht es eine Ergänzung des Arbeitsschutzrechts durch eine Anti-Stress-Verordnung, die den umfassenden Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen möglich macht. Eine große Rolle für gute und gesunde Arbeit spielt auch die Beteiligung der Belegschaften selbst, insbesondere über die Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ihre Mitbestimmungsrechte müssen deshalb ausgebaut werden.
- Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch speziell auf Auszubildende gezielte Interventionen können einen ergänzenden Beitrag leisten, die Gesundheit der Auszubildenden zu schützen. Hier können die Krankenkassen durch die teils neuen Möglichkeiten, die sich aus dem Präventionsgesetz ergeben, Auszubildende als besondere Zielgruppe identifizieren und entsprechende Maßnahmen im Betrieb durchführen.
- Ausbilder_innen müssen sich ihrer Verantwortung gegenüber Auszubildenden bewusst sein und klare Signale geben, dass es sich bei einem Ausbildungsverhältnis um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Einer Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit schon in der Ausbildung soll somit entgegen gewirkt werden.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Friseur_in/Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Koch_Köchin
Mechatroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackier_in
Metallbauer
Steuerfachangestellte_r
Tischler_in
Verkäufer_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb gehen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein: Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen, Einhaltung des Ausbildungsplans, Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie die grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb. Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So schnitten die angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik, die Fachinformatiker_innen und die Auszubildenden in der Industriemechanik in diesem Jahr beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« am besten ab.¹² Die Ausbildungsberufe im schlechtesten Drittel der Bewertungen haben sich gegenüber den Ergebnissen vom letzten Jahr kaum verändert. Am Ende der Skala stehen Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Hotelfachleute.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

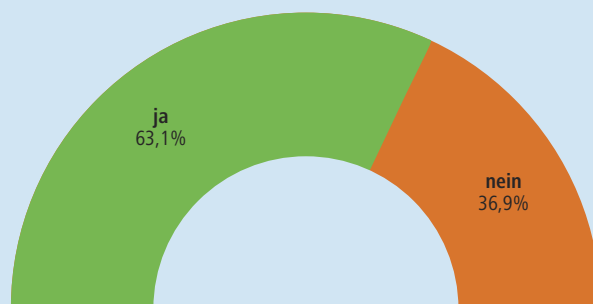
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser sollte vom Betrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigefügt und den Auszubildenden ausgehändigt.

¹² Die Fachkräfte für Lagerlogistik sind 2016 ebenfalls in die Berufe mit den besten Bewertungen aufgestiegen, was allerdings auch an der geringen Zahl der Befragten in diesem Beruf liegen könnte.

36,9 Prozent der befragten Auszubildenden liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (98,2 Prozent) einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnte nur gut ein Siebtel der Metallbauer_innen (15,6 Prozent) diese Frage bejahen.

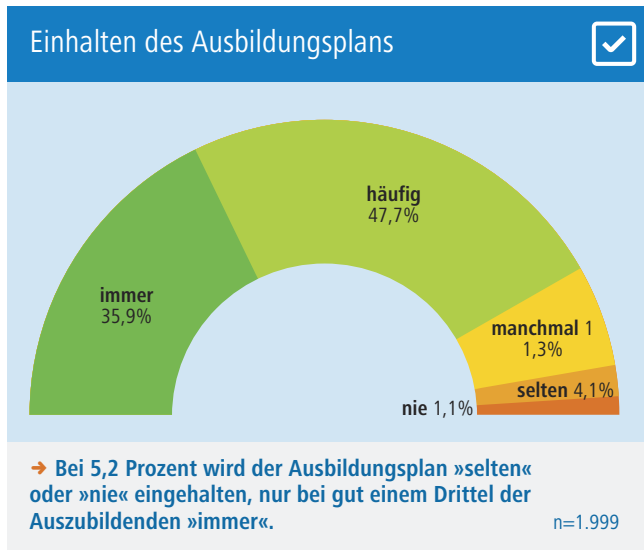
1.999 befragte Auszubildende kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 35,9 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Im Vorjahr sagten dies 33,9 Prozent. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n= 5.240

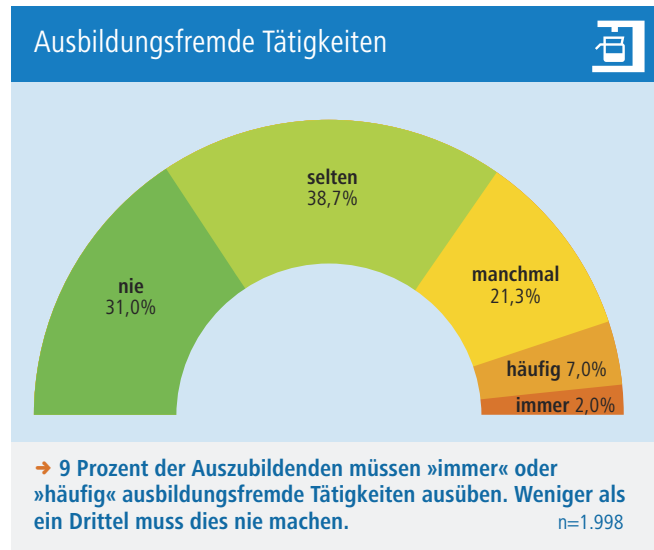


und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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

Weniger als ein Drittel (31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus NRW, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dies entspricht in etwa dem Vorjahreswert (30,2 Prozent). Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 9 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst



zu sein (Vorjahr: 10,2 Prozent). Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben in der Stichprobe 26 Prozent der Tischler_innen an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine_r der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 15,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit 5-10 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 3,8 Prozent. Auf der anderen Seite geben 64,3 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 80,6 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.3 Ausbildungsnachweis

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

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 35,5 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,2 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 3,8 Prozent der Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Hotelfachleuten 65,5 Prozent und bei den zahnmedizinischen Fachangestellten 59,1 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs mag es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im Betrieb, da dort auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in möglich sind und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

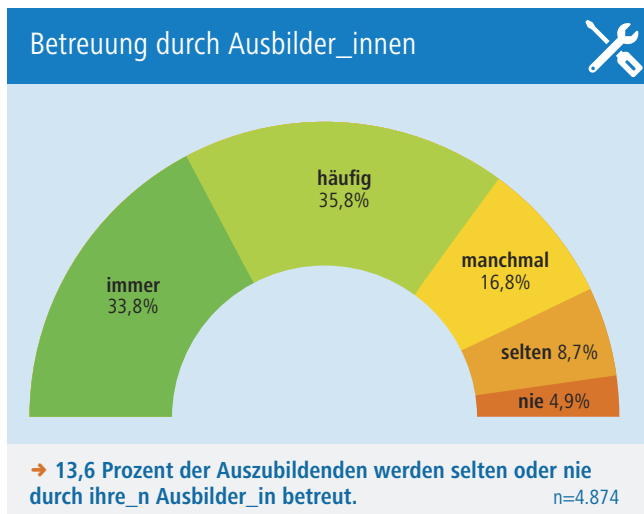
Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Nach § 28, Abs. 1 darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Allerdings wird in der Ausbildungspraxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeleitete Ausbilder_innen zu haben (91,7 Prozent), doch sind sie bei 10 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent – immerhin ein leichter Rückgang um 2,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12,2 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9,4 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben nur 6,4 Prozent.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 81,9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 14,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben gut zwei Drittel (69,6 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 13,3 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Diese Werte sind im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende¹³ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Aus-

¹³ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78: Im Jahr 2014 wurden bundesweit 143.082 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,6 Prozent.

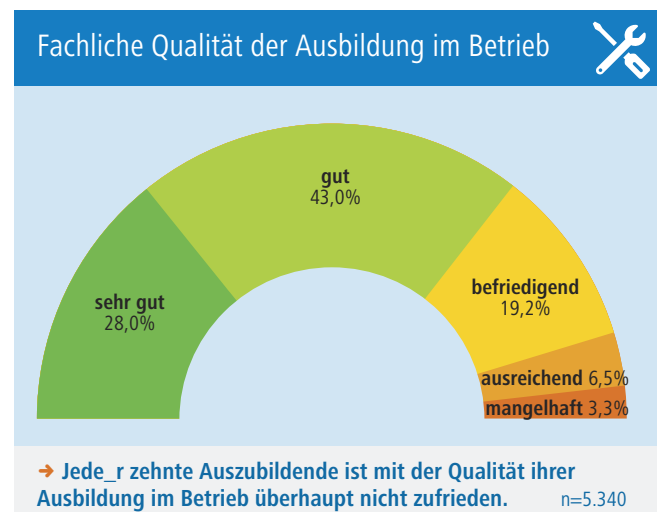


bildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen¹⁴. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (71 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Gegenüber dem Vorjahr sind hier praktisch keine Änderungen erkennbar.

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 69,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 83,4 Prozent.



¹⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

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

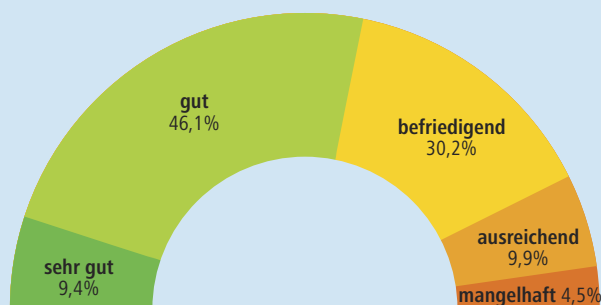
Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (55,4 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Fast ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (30,2 Prozent), und immerhin 14,4 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird von Arbeitgeberverbänden die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht sowie die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits der Ausbildungsreport 2012 zeigte auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen besteht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist ebenso wichtig wie ein ausreichendes Personal, die einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglichen und damit maßgeblich zum Lernerfolg beitragen. Doch in vielen Bundesländern ist das Gegenteil der Fall: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Lehrer_innenstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Fachliche Qualität der Berufsschule



→ Nur 55,4 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«. n=5.300

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

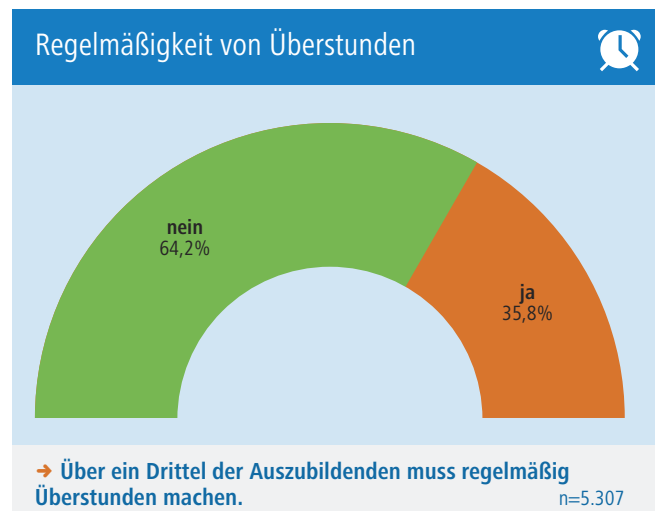
In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von einer Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten diskutiert. Übersehen wurden häufig junge Menschen, die mehr Ausbildungszeit benötigen. Um individuelle Ausbildungsarrangements zu stärken, müssen die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

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

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

35,8 Prozent der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden (-2,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben jeweils mehr als die Hälfte der befragten Köch_innen (56,3 Prozent), Anlagenmechaniker_innen (53,5 Prozent) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (51,6 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt der 25 am stärksten besetzten Berufe und weisen auf eine deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 16 Prozent der befragten angehenden Industriemechaniker_innen und 17,7 Prozent der Metallbauer_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Für die Auszubildenden ist es oftmals schwierig, sich gegen die Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fäl-



Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

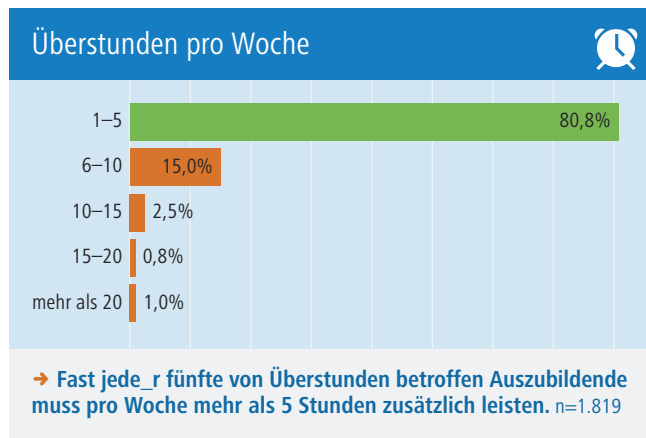
Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industrie Kaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Maler_in und Lackier_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau im Einzelhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Koch_Köchin
Verkäufer_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r



len nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte nahezu jede_r Fünfte (19,2 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20 (!) Überstunden pro Woche leisten (1 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,3 Stunden und damit ungefähr auf dem Vorjahresniveau. Dabei liegen angehende Köch_innen trotz festzustellenden Verbesserungen mit durchschnittlich 8,8 Stunden erneut am oberen Ende der Skala (Vorjahr 9,6 Stunden), gefolgt von Anlagenmechaniker_innen (5,9 Stunden) und Fachkräften für Lagerlogistik (5,8 Stunden). Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen wie im Vorjahr Steuerfachangestellte (1,8 Stunden) und Bankkaufleute (2,1 Stunden) leisten.

Ähnlich stark ausgeprägt wie im Vorjahr ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 40 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, etwas weniger als im Vorjahr (42,6 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur 27,9 Prozent (Vorjahr 30,7 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

Etwas mehr als zwei Drittel (68,8 Prozent) der befragten Auszubildenden aus NRW geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12,8 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (56 Prozent). 17 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gab – wie im Vorjahr – nur gut 40 Prozent der angehenden Friseur_innen (40,5 Prozent) und der befragten zahnmedizinischen Fachangestellten (42,9 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 90,2 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

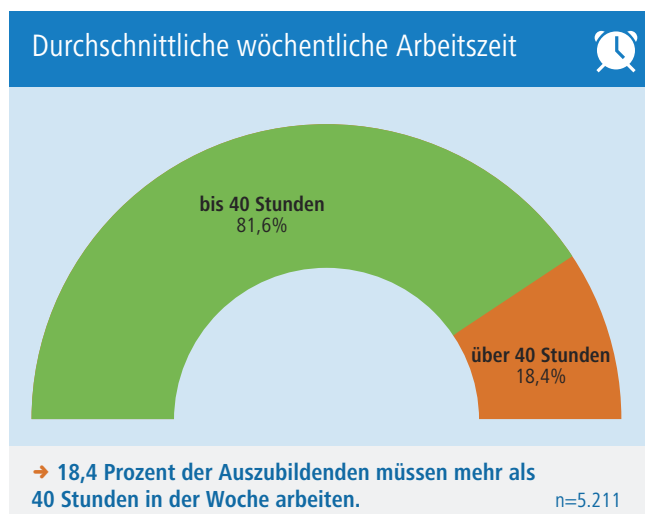
Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (81,6 Prozent). Immerhin 18,4 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 4,4 Prozent der Befragten zum Alltag.

Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3:

»Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 4,8 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf im Betrieb. Auch Erholungszeiten sind dort keine Selbstverständlichkeit: über ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (35,2 Prozent) müssen an mehr als fünf Tagen arbeiten, und auch zahlreiche Köch_innen (13,7 Prozent) und Kaufleute im Einzelhandel (11,4 Prozent), sowie Friseur_innen (8,4 Prozent) und Hotelfachleute (7,1 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

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



3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich für den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Immerhin 5,6 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 12,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße angehende Köch_innen, Hotelfachleute, Kaufleute im Einzelhandel sowie Verkäufer_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

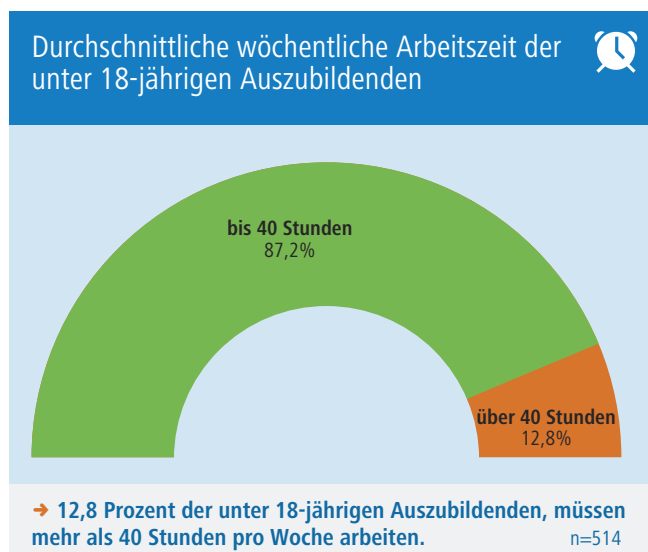
Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewährt das Jugendarbeitsschutzgesetz einen besonderen Schutz – unter anderem in puncto Arbeitszeit. Minderjährige Auszubildende dürfen demnach maximal 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich arbeiten. Auch wenn Überstunden geleistet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

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 12,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 2,5 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus NRWangaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So beträgt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, unverändert zum Vorjahr 13 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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



3.3 Ausbildungsvergütung

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

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

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

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

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebunden Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.¹⁵ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht

dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2015 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,9 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 826 Euro¹⁶.

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,7 Prozent auf durchschnittlich 832 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,3 Prozent auf 769 Euro. Somit wurden 2014 in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (998 Euro) wie Friseur_innen (494 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur

¹⁵ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

¹⁶ vgl. BIBB : Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015: Weiterhin günstige Entwicklung für Auszubildende in West- und Ostdeutschland

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

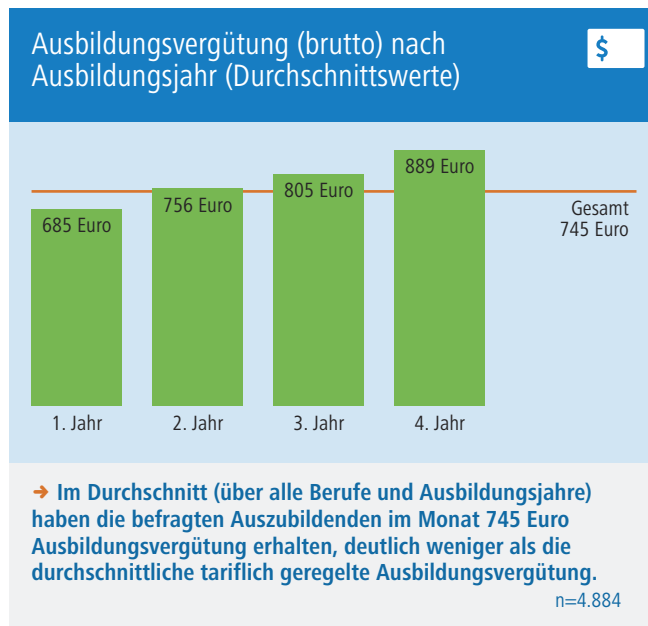
Elektroniker_in für Betriebstechnik
 Fachinformatiker_in
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Industriekaufmann_frau
 Industriemechaniker_in
 Kaufmann_frau für Büromanagement
 Mechatroniker_in
 Medizinische_r Fachangestellte_r
 Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
 Bankkaufmann_frau
 Elektroniker_in
 Hotelfachmann_frau
 Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
 KFZ-Mechatroniker_in
 Koch_Köchin
 Metallbauer_in
 Steuerfachangestellte_r
 Tischler_in
 Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
 Friseur_in
 Kaufmann_frau im Einzelhandel
 Maler_in und Lackier_in
 Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r



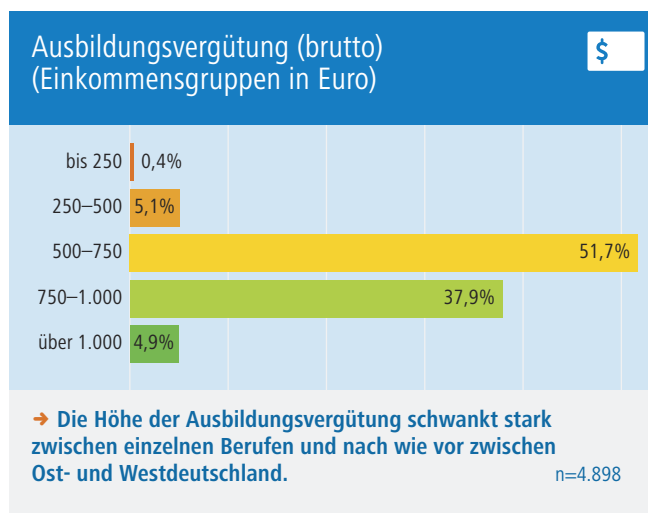
und Industriemechaniker_innen (958 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige Hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (618 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch Industriekaufleuten (948 Euro) sowie Mechatroniker_innen (942 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 805 Euro.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen« die Auszubildenden mit 772 Euro weitaus mehr verdienen als ihre Kolleg_innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 705 Euro im Monat kommen.

etwas mehr als die Hälfte (54,4 Prozent) der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt aller in NRW Befragten (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe) nur 745 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei in NRW erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.039 Euro brutto)



3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

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

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71,7 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21 Prozent) oder »zufrieden« (50,7 Prozent). 21,6 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,7 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (5,1 Prozent) oder sehr unzufrieden (1,6 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

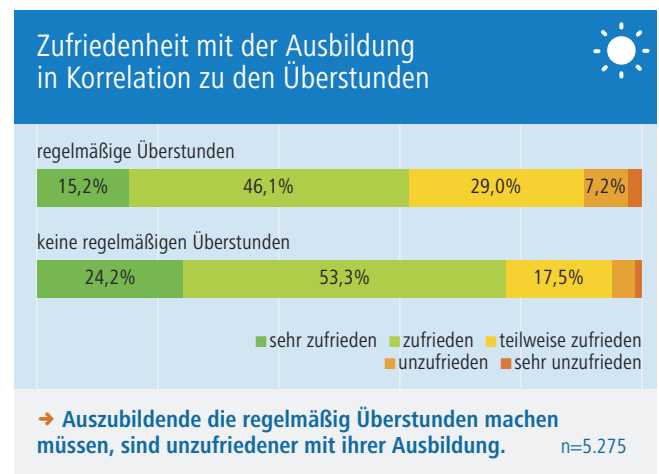
Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 90 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden über drei Viertel derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (31,7 Prozent), »selten« (21,1 Prozent) oder »nie« (25 Prozent) korrekt behandelt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden ist maßgeblich abhängig von der Präsenz

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

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während rund ein Viertel (24,2 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für etwa ein Siebtel (15,2 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.



Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 90,1 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 60,2 Prozent.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 88,8 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Fachkräften für Lagerlogistik (91,3 Prozent), Industriemechaniker_innen (89,8 Prozent) sowie Mechatroniker_innen (87,6 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in – wie im letzten Jahr – bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (66,1 Prozent).

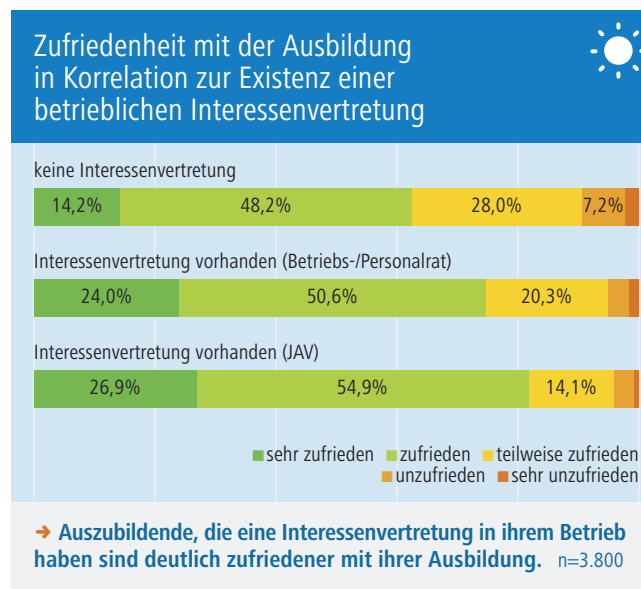
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 44,6 Prozent. 31,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 24,1 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich neben den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (15,7 Prozent) wie im Vorjahr zahnmedizinische Fachangestellte (15,4 Prozent) sowie Friseur_innen (12,1 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich wiederum bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (18,2 Prozent), den Kaufleuten im Einzelhandel (16,3 Prozent) sowie bei den Industriekaufleuten (16,1 Prozent).

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in NRW wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 40,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus NRW gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.¹⁷ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (37,3 Prozent). Hinzu kommt gut ein Fünftel (22,7 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden aus NRW, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,4 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 9,6 Prozent mehr als doppelt so hoch.

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



Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 91 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 76,5 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur bei 34,2 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 16,6 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 10,4 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

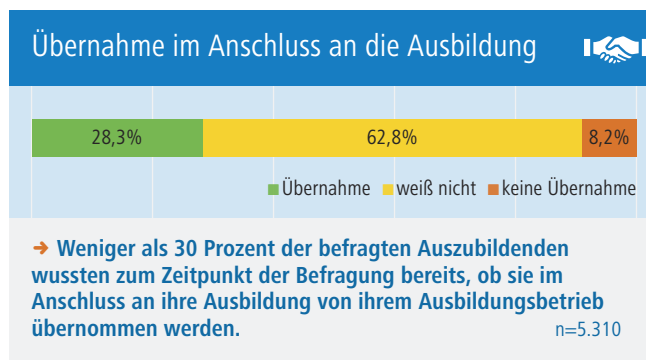
¹⁷ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (55 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 74,1 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur rund zwei Drittel (67,9 Prozent)

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus: 75,5 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angabe nur 71 Prozent.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

62,6 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 16,8 Prozent wollen dazu jedoch nicht im jetzigen Betrieb bleiben. 45,8 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 28,9 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Die meisten Auszubildenden (62,8 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 8,2 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köch_innen (24,3 Prozent), me-

dizinische Fachangestellte (21,8 Prozent) und Tischler_innen (20,2 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass knapp die Hälfte von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Sicherheit über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben: Lediglich 38 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage, und 12,8 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 10,8 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige verfügten über eine Perspektive in der Leih- / bzw. Zeitarbeitsbranche (0,7 Prozent). Gut ein Drittel (35,8 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

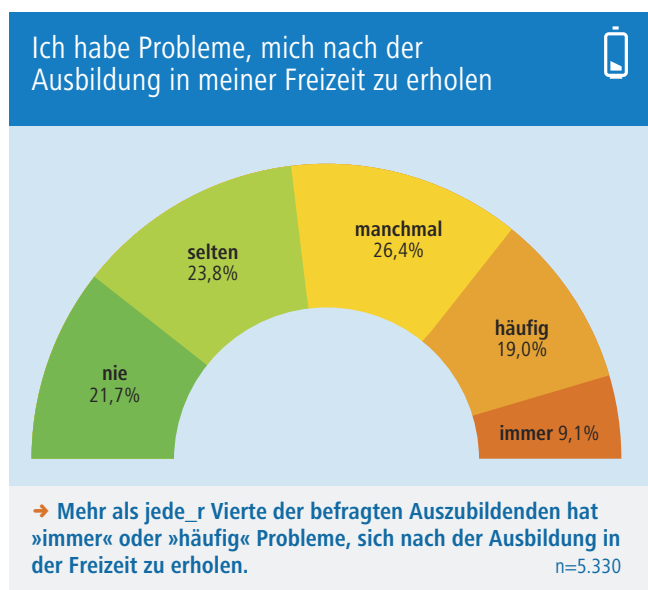
Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres 58,8 Prozent der Auszubildenden in der Mechatronik und 56,3 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für lediglich 3,2 Prozent der Metallbauer_innen und 9,3 Prozent der Hotelfachleute zu. Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,7 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 21,3 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« oder »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (48,6 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. 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.

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 59,7 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 15 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

So sagen mittlerweile 28,1 Prozent der befragten Auszubildenden, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu er-



holen. Nur etwas mehr als ein Fünftel (21,7 Prozent) kennen diese Probleme nicht. Seit einigen Jahren sind diese Werte in den Befragungen extrem angestiegen. Dies reiht sich in diverse Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, einer Zunahme der arbeitsbedingten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance ein. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Auch hier werden bei den befragten Auszubildenden aus NRW wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Nur etwa jede zehnte Fachkraft für Lagerlogistik (8,7 Prozent), Industriemechaniker_in (9,3 Prozent) oder Zerspanungsmechaniker_in (9,3 Prozent) hat »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung. Bei den zahnmedizinischen Fachangestellten (52,8 Prozent), den Friseur_innen (48,3 Prozent) und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (47,9 Prozent) ist es hingegen praktisch jede_r Zweite.

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

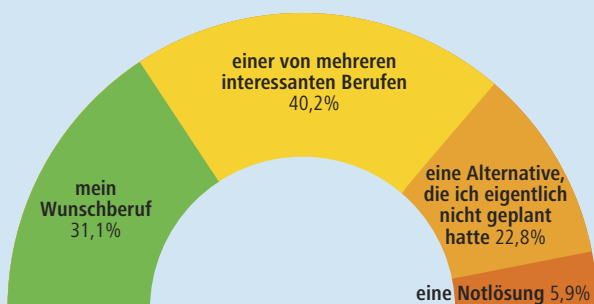
So hatte bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in Ausbildung« einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen dringend die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Regionalreport NRW 2016 befragten Auszubildenden absolvieren ihre

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

→ Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. Mehr als ein Viertel hat jedoch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war. n=5.340

Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,1) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40,2 Prozent). Gut jede_r Fünfte (22,8 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 5,9 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Jungen Männern (32,9 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (28,2 Prozent). Möglicherweise ist dies auch einer der Gründe dafür, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen bundesweit zwischen 2009 und 2015 um mehr als 50.000 bzw. 14 Prozent zurückgegangen ist, während bei den jungen Männern im selben Zeitraum nur ein leichter Rückgang um 1,8 Prozent festgestellt werden kann. In der Folge sinkt auch insgesamt der Anteil junger Frauen in der dualen Ausbildung. Wurden 2009 noch 42,9 Prozent der neuen Ausbildungsverträge von Frauen abgeschlossen, waren es 2015 erstmals weniger als 40 Prozent (39,8 Prozent).

Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind. So waren 2014 von den 166.400 Anfänger_innen einer bundes- oder landesrechtlich geregelten Ausbildung in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens 77,8 Prozent weiblich.¹⁸

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

¹⁸ Vgl. BIBB 2016, S. 31f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015 – Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme

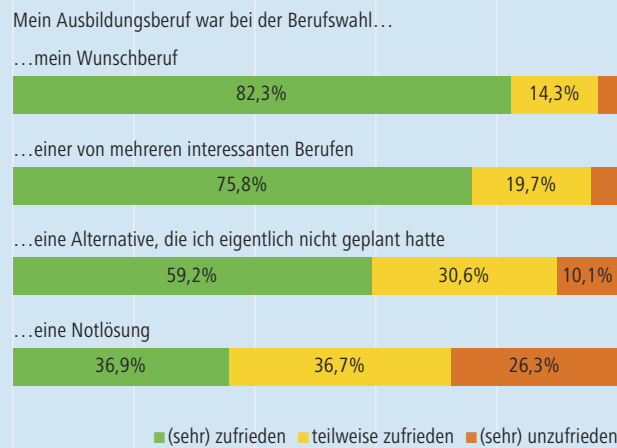
kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder. Dafür sind auch gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen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

In der Folge ergreifen junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 4 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den zahnmedizinischen Fachangestellten (17,2 Prozent), Steuerfachangestellten (18,4 Prozent) und Verkäufer_innen (18,3 Prozent) war es nur knapp jeder_r Fünfte.

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 59,2 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,3 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (36,9 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch



→ Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung. n=5.311

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

82,8 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,7 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten mit 45,2 Prozent bzw. 28,4 Prozent deutlich niedriger.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁹, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

¹⁹ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2016 belegt, 2014 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um 3,9 Prozent auf etwa 143.000 zurückgegangen ist, hatte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nur einen geringen Einfluss auf die Vertragslösungsquote. Mit 24,6 Prozent lag diese nur um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert, d.h. noch immer wurde im Jahr 2014 deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet²⁰

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

12,8 Prozent der Befragten aus NRW für den DGB-Ausbildungsreport gaben 2016 an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Wert kaum verändert. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben (14,8 Prozent) über dem der männlichen Auszubildenden (11,3 Prozent). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 77,7 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 22,3 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle 25 betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2016 befragte Auszubildende aus NRW zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung
- ein funktionierendes niedrigschwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier bedarf es eines fundierten Fachkonzepts, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit dem Monat Mai 2015 ausbildungsbegleitende Hilfen früher in Anspruch genommen werden als bisher. Außerdem wurde mit der assistierten Ausbildung ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung sukzessive auszuweiten und sie bekannter zu machen
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen

²⁰ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 75f

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016



männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackier_in
Mechatroniker_inMetallbauer_in
Tischler_inZ
erspanungsmechaniker_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

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

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

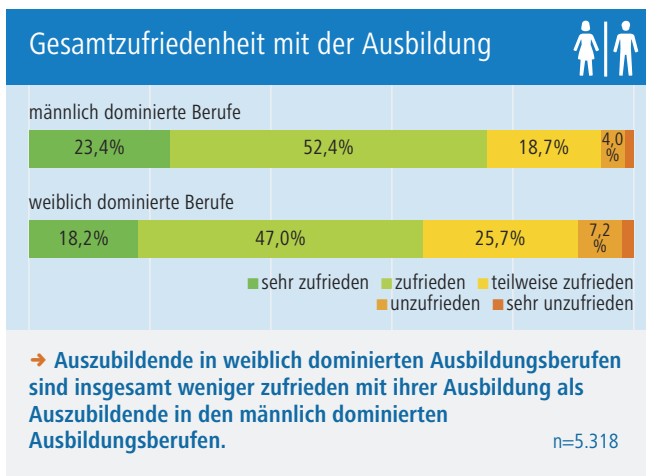
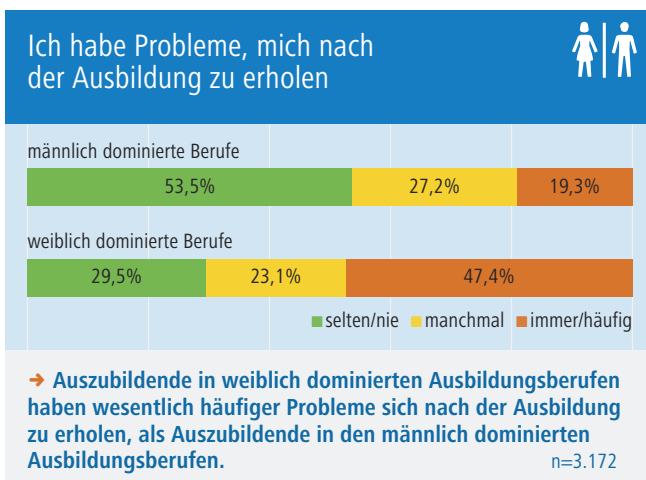
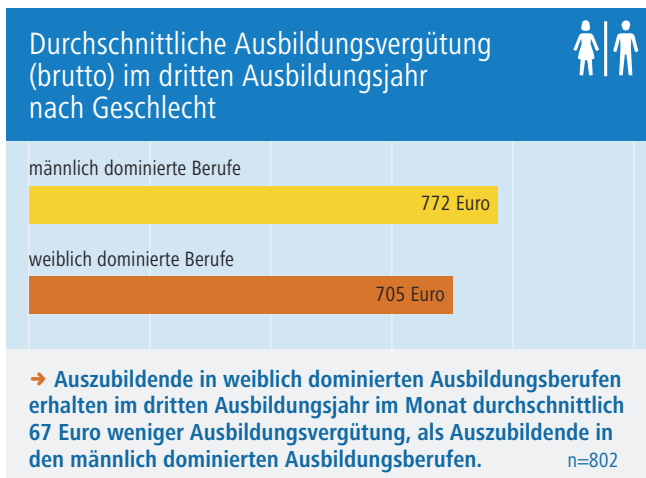
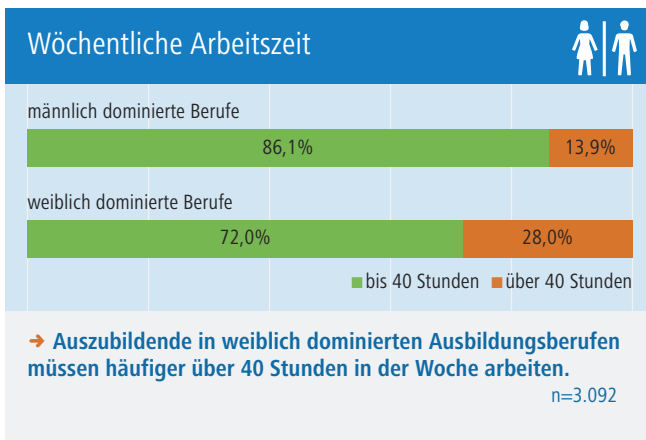
Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet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

Wie bereits in den Vorjahren bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports, dass weibliche und männliche Auszubildende die Ausbildung nur sehr punktuell unterschiedlich beurteilen. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergü-

tung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität). So gaben etwas mehr weibliche Auszubildende in NRW an, über 40 Wochenstunden zu arbeiten (19,6 Prozent) als männliche Auszubildende (17,8 Prozent). Weibliche Auszubildende äußerten sich häufiger unzufrieden mit der fachlichen Anleitung. 16,7 Prozent von ihnen haben angegeben, ihr_e Ausbilder_in erkläre ihnen Arbeitsvorgänge selten oder nie zur vollsten Zufriedenheit. Bei den männlichen Auszubildenden waren es 11,2 Prozent.

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

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (28 Prozent) als in den männlich dominierten (13,9 Prozent). Wieder stärker ausgeprägt als im letzten Jahr sind die Unterschiede beim Thema Überstunden. Während der Anteil der Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu machen, in den männlich dominierten Berufen um 7,1 Prozentpunkte auf 32,3 Prozentpunkte und somit in etwa auf den Wert des Jahres 2014 gefallen ist, betrug dieser Anteil bei den weiblich dominierten Berufen – unverändert zum Vorjahr – 43,2 Prozent. Zudem erhalten die betroffenen Auszubildenden in diesen Berufen dafür noch immer seltener einen Ausgleich. Während knapp drei Viertel (74,2 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für gut die Hälfte der Auszubilden-



den zu (53,7 Prozent). Lediglich 11,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 27,8 Prozent der Befragten zu.

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 19,3 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 47,3 Prozent weitaus höher.

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 734 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 647 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2015 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 844 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 811 Euro²¹. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf tariflich geregelte 786 Euro, während ihre Kolleginnen nur 736 Euro erhielten. Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und


²¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, S. 252f

»sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 75,8 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (65,2 Prozent).

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (28,7 Prozent gegenüber 38,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (10,3 Prozent gegenüber 3,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:



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

5 Doktor Azubi: Zehn Fälle

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

Psychische Belastungen in der Ausbildung

< ^ v

Von: Mariana

Ausbildung – Ich kann nicht mehr!
12. Dezember 2015 um 22:05

Hallo, ich befinde mich derzeit im ersten Lehrjahr zur Zahnmedizinischen Fachangestellten. Ich bin 16 Jahre alt. Wegen meiner Ausbildung musste ich von meiner Heimat wegziehen. Ich war sehr froh, als ich meine jetzige Ausbildungspraxis gefunden hatte, denn ich hatte schon sehr lange gesucht. Ich hatte ein Vorstellungsgespräch und war Probearbeiten und alles schien toll zu sein, alle waren nett. Als ich meine Ausbildung angefangen habe, hat sich das ziemlich schnell geändert. Meine Chefin und die angestellte Zahnärztin waren unfreundlich und behandelten mich nach ihren Launen. Sobald sie schlechte Laune haben, ist all das, was sie mir gezeigt haben, falsch. Ich bekomme nur dumme Sprüche gedrückt. Ich fühle mich ungerecht behandelt. Jedem wird freundlich »Guten Morgen« gesagt und ich werde keines Blickes gewürdigt. Auf das Jugendarbeitsschutzgesetz wird dort gar nicht geachtet. Ich arbeite mehr als acht Stunden am Tag, mache dann noch Überstunden jede Woche und gehe, wenn Notdienst ist, auch Samstag und Sonntag arbeiten. Ich müsste ja dann eigentlich die Stunden, die ich gearbeitet habe, in der darauffolgenden Woche frei bekommen, aber auch das bekomme ich nicht. Ich habe immer mehr Angst bekommen, zur Arbeit zu gehen. Ich habe Panikattacken bekommen und konnte nachts nicht mehr schlafen und habe nur geweint. Bei mir wurden dann zusätzlich noch Depressionen diagnostiziert. Sie haben schon vor der

Ausbildung begonnen, aber ich würde sagen. durch meine Ausbildung sind sie viel schlimmer geworden. Leider bin ich schon aus der Probezeit raus. Meine Eltern und ich suchen die ganze Zeit nach einer neuen Lehrstelle, auch in anderen Berufen, aber dort, wo ich herkomme, sieht es mit Lehrstellen eher schlecht aus. Weiter weg ziehen will ich nicht. Es fiel mir schon schwer, überhaupt wegzuziehen. Meine Eltern sind mit ihrem Latein am Ende. Die Ausbildung einfach abbrechen geht auch nicht, weil ich keine Lücke in meinem Lebenslauf haben möchte. Ich weiß einfach nicht mehr weiter.

< ^ v

Von: Sabine

Diskriminierung und Mobbing
21. Januar 2016 um 19:44

Hallo,
ich habe vor 2,5 Jahren meine Ausbildung zur Konditorin begonnen. Leider hatte ich mit meinen Betrieben nicht viel Glück. Den ersten Betrieb habe ich gewechselt, weil ich da nur angeschrien wurde und fast jeden Tag mindestens 10 Stunden gearbeitet habe ohne Pause, teilweise sogar sechs Tage die Woche. In meinem zweiten Betrieb fing alles gut an. Ich habe schon beim Vorstellungsgespräch gesagt, dass ich mich nie wieder so behandeln lassen werde, und mein neuer Chef meinte »Hier wird alles besser...du wirst hier alles lernen.« So, die Realität sieht leider anders aus. Die ersten drei Monate war es super... Bis zum Ende der Probezeit lief alles ganz toll. Danach fing es dann an, dass ich vermehrt in den Verkauf musste. Am Anfang war ich damit einverstanden. Es steht ja auch im Lehrplan, also warum nicht. Zu Beginn waren es nur zwei oder drei Stunden und das hat sich aufgetürmt auf bis zu sieben Stunden am Tag nur im Verkauf. Irgendwann fing auch mein neuer Chef an, mich ständig anzuschreien, ohne Grund... Ich bekam ständig SMS, habe Termine aufgrund von Überstunden nicht wahrnehmen können, habe Sprüche bekommen, wie »als Frau im gebärfähigen Alter wirst du sowieso nie einen Job finden, außer du schreibst in die Bewerbung schon rein, dass du sterilisiert bist«. Ständig durfte ich mir anhören, ich würde niemals einen Job finden, und ich solle zufrieden sein, wenn ich hier als Verkäuferin arbeiten dürfe. Irgendwann hat es mir gereicht. Ich bin zur Innung gegangen und habe mich beschwert. Es fand ein Gespräch mit meinem Chef statt und ich dachte, nun wird

alles besser werden. Ich war ein Wochenende arbeiten und es lief so ganz gut. Ich wurde mit Schweigen bestraft, aber das ist allemal besser, als angeschrien zu werden. Es machten sich nur leider Rückenschmerzen bemerkbar. Ein paar Tage später musste ich mich dann leider krank melden, weil ich mich nicht mehr bewegen konnte. Insgesamt drei Wochen bin ich ausgefallen und war dann wieder zwei Tage arbeiten. In diesen zwei Tagen war alles wieder wie vor dem Gespräch mit der Innung. Ich stand im Verkauf, obwohl das von der Innung untersagt wurde. Und angeschrien hat er mich auch wieder. Er sagte, ich hätte ein Autoritätsproblem und machte sich darüber lustig, dass ich ja wieder petzen gehen könnte. In diesen zwei Tagen war ich psychisch fertig. Meine Rückenschmerzen wurden schlimmer und ich weinte nur noch. Ich bin mittlerweile wegen Depressionen krankgeschrieben. Ich habe Angst und ich kann nicht mehr. Der Mann hat mich zu einem psychischen Wrack gemacht. Hat mich zum medizinischen Dienst der Krankenkasse geschickt und sogar die haben gesagt, ich bin nicht arbeitsfähig. Was kann ich nun tun?

Fachliche Qualität

<
^
v

Von: Maxim

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

11. Mai 2016 um 10:13

Hallo,

ich bin im ersten Ausbildungsjahr als Fachinformatiker und bekomme in letzter Zeit kaum noch Tätigkeiten aus dem Ausbildungsrahmenplan, sondern nur noch meistens ausbildungsfremde Tätigkeiten (Briefe, oder Pakete zur Post bringen, Lebensmittel, Toilettenpapier und Seife usw. einkaufen oder Müll entsorgen). Als ich mich letzte Woche weigerte, die Kaffeemaschine sauber zu machen bzw. meinen Ausbilder darauf aufmerksam mache, dass es sich hierbei um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt, bekam ich völlig überraschend per Post eine Abmahnung wegen »Arbeitsverweigerung«. Nun wollte ich fragen, ob dies überhaupt rechtens ist, und bitte um Rat, welche Möglichkeiten mir zur Verfügung stehen.

Vielen Dank im Voraus!

<
^
v

Von: Ricardo

Ausbilder/Ausbildungsfremde Tätigkeiten

15. März 2016 um 12:45

Hallo liebes Dr. Azubi-Team,

ich bin Azubi im ersten Lehrjahr und erlerne den Beruf Kaufmann für Büromanagement. Leider fühle ich mich sehr unwohl, da es einige Probleme gibt.

Mein eingetragener Ausbilder ist mein Chef, der aber oft nicht anwesend ist, und falls er mal da ist, keine Zeit hat, sich um mich zu kümmern oder mich auszubilden.

Ansonsten gibt es niemanden im Betrieb, der einen Ausbilderchein besitzt, und das merkt man leider auch. Dazu kommt noch, dass ich der erste kaufmännische Azubi bin.

Ständig soll ich Aufgaben erledigen, die mir wenig bis überhaupt nicht erklärt wurden. Nach drei Wochen sollte ich schon eine Kollegin in der Zentrale vertreten, die im Urlaub war, obwohl ich ihr erst 1 1/2 Wochen über die Schulter geschaut habe, diese Situation hat sich schon mehrmals wiederholt. Ich sitze dann alleine in der Zentrale und bin quasi auf mich gestellt. Bei Fragen kann ich Kollegen ansprechen, die mir aber auch nicht immer weiterhelfen können. Fast jeden Tag verlasse ich gestresst und mit Kopfschmerzen das Büro. Mir stellt sich die Frage, ob es überhaupt erlaubt ist, dass ich ausgebildet werde, wenn der Chef (Ausbilder) gar nicht anwesend ist – und selbst wenn, hat er keine Zeit für mich.

Ich soll auch oft ausbildungsfremde Dinge tun, wie z. B. mit dem Auto hin und her fahren oder den Firmenwagen zur Werkstatt bringen, die Kaffeemaschine entkalken, im Supermarkt einkaufen gehen. Ich möchte meine Ausbildung dort nicht fortsetzen, da ich das Gefühl habe, dass mir dort das Wissen für den Beruf nur schlecht vermittelt wird. Was soll ich tun, frage ich mich!

Ich hoffe, ihr könnt mir Rat geben.

Vielen Dank & herzliche Grüße.

< ^ v

Von: Karim

Hilfsarbeiten

12. November 2015 um 18:50

Hallo,

ich werde von meinem Ausbilder immer wieder zu Hilfsarbeiten wie Fahrzeuge waschen, Kunden heimpfahen u. ä. eingesetzt. In der Berufsschule gehöre ich zu den Besten meiner Klasse, aber mir fehlt die praktische Seite des Berufs. Ich möchte einen guten Abschluss machen, habe jedoch aufgrund der Situation Angst vor der praktischen Prüfung. Autos reinigen hingegen habe ich in den letzten zweieinhalb Jahren gründlich gelernt. Neue Auszubildende bekommen im Gegensatz zu mir eine eigene Werkzeugkiste und werden den Mechanikern zur Seite gestellt. Ich denke immer häufiger an den Abbruch der Ausbildung, auch im Wissen, dass die vergangene Ausbildungszeit verschenkt wäre. Gespräche mit dem Ausbilder und den Lehrern in der Berufsschule haben auch keine Besserung gebracht, eher das Gegenteil.

Ausbildungszeiten und Überstunden

< ^ v

Von: Johannes

Hilfe mein Ausbildungsbetrieb dreht durch

10. März 2016 um 14:57

Hallo liebes Dr. Azubi-Team,

Ich brauche dringend mal einen Rat von euch. In meiner Ausbildung läuft wirklich alles schief, ich habe eine 50-Stunden-Woche, zudem höchstens einen halben Tag in der Woche frei und natürlich mal den Sonntag. Nächste Woche ist bei uns Inventur, da habe ich sogar eine Sieben-Tage-Woche mit 60 Stunden und auch keinen Tag frei. Außerdem soll ich noch neben der Arbeit ganz viel für den Betrieb lernen, und wenn ich die Sachen nicht auswendig kann, bekomme ich Ärger. Sie könnten es nicht verstehen, wieso ich das nicht in meiner Freizeit schaffe. Dabei habe ich doch kaum Freizeit :(

Durch den Personalmangel müssen wir sozusagen so schnell wie möglich die fehlenden Mitarbeiter ersetzen, ein Azubi im zweiten Lehrjahr muss sogar manchmal eine kleine Filiale unserer Firma alleine führen. Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt

von dem, was in unsere Firma wirklich alles passiert. Jetzt ist meine Frage: An wen kann ich mich anonym wenden, denn ich habe Angst. Bei der IHK war ich schon, nur leider ist nicht viel passiert. Ich würde auch sehr gerne wechseln. Ich wäre euch sehr dankbar für Ratschläge.

< ^ v

Von: Konstantin

Ausbeute als Lehrling zum Koch?

12. November 2015 um 18:39

Guten Abend.

Kurz zu meiner Person: Ich mache eine Ausbildung zum Koch. Ich bin mittlerweile im zweiten Lehrjahr und hab schon so einiges durchgemacht. Im Praktikum wurde ich super behandelt, es gab nie Probleme. Mittlerweile ist das anders, wenn ich Glück habe und nichts los ist, arbeite ich in der Woche nur 39 Stunden, so wie es im Ausbildungsvertrag steht. Von 60 Wochen hatte ich nur drei Wochen jeweils 39 Stunden gearbeitet. Bei allen anderen komme ich auf 45 Stunden bis 53 Stunden in der Woche, und wir reden nur von den Nachweisen, die mein Chef mir unterschrieben hat. Denn es gab auch Wochen, wo ich 60 bis 70 Stunden gearbeitet habe. Es gab auch schon Tage, da durfte ich nicht mal was essen, weil wir keine Zeit hatten. Heißt, ich habe 13 bis 14 Stunden durchgearbeitet, ohne mich mal fünf Minuten hinsetzen zu können, um was zu essen. Wenn ich jetzt noch meinen Berufsschultag zurechne, wo ich am Vortag erst um 23 Uhr an der Bushaltestelle bin und erst um ca. 24 Uhr zu Hause, aber um 5.30 Uhr wieder aufstehen muss, da ich leider kein Auto habe, komme ich auf eine große Summe von wenig Schlaf und viel Arbeit.

Ehrlich gesagt, ich kann nicht mehr. Erst letzten Monat musste ich zwei Wochen durcharbeiten, weil ein Kollege krank war und ich nach ihm der einzige bin, der den Posten alleine führen kann. Als sie mich für die dritte Woche eingetragen hatten, habe ich das mal angesprochen und zu meinem stellvertretenden Chef gesagt: Wollt ihr mich jetzt wirklich nochmal eine Woche weiterarbeiten lassen, heute ist mein zwölfter Tag, und morgen habe ich Berufsschule und muss wieder sehr früh raus, ich habe auch zwei starke Allergien, dass wisst ihr, könnte sein, dass ich vor Erschöpfung umkippe. Da wurde ich nur angeschrien und nach fünf Minuten, mit sarkastischen Sätzen, hat mich mein Chef auch noch für den 14. Tag am Stück einge-

tragen. Gleichzeitig wurde mir aber vorgeworfen, ich würde nicht teamfähig sein. Und was ist passiert: Zwei Tage darauf, nach Feierabend, wurde mir für einen kurzen Moment so schwarz vor Augen, dass ich mich gerade noch im rechten Moment fassen konnte, um nicht komplett umzukippen. Jetzt war ich beim Arzt und hab mir ein Krankenschein geholt. Mein Betrieb war ja nicht sehr begeistert, weil wir gerade mehre Leute haben, die krank sind.

Ich frage mich langsam: Ist das alles noch normal? Ist das in anderen Ausbildungsbetriebe auch so? Und wenn nicht, was kann ich noch machen?

Ausbildungsvergütung

<
^
v

Von: Tim

Gehaltszahlung
11. März 2016 um 09:43

Hallo, ich habe folgende Probleme mit meinem Ausbildungsbetrieb. Ich habe meine Berichte etwas verspätet abgegeben. Bei uns ist die Regel, wer sie später als den 10. des Folgemonats nicht abgegeben hat, bekommt so lange kein Gehalt, bis der Bericht da ist. Ich habe alle geforderten Berichte abgegeben, bekomme aber trotzdem mein Gehalt nicht, da die Dame, die die Berichte kontrolliert, im Moment nicht im Haus ist. Ich habe in diesem Jahr in den letzten drei Monaten noch kein Gehalt erhalten. In der Personalabteilung sagte man mir, das Gehalt werde erst angewiesen, wenn das OK der besagten Dame komme. Ich weiß mittlerweile nicht mehr, wie ich die Fahrt zur Berufsschule und zum Arbeitsplatz finanzieren soll bzw. meine sonstigen laufenden Kosten decken soll. Ich habe schon mein Sparbuch geplündert.

Persönliche Beurteilung

<
^
v

Von: Lisa

Unerträgliches Arbeitsklima
13. April 2016 09:02

Ich arbeite jetzt schon seit zwei Jahren in dieser Kanzlei und ich muss einfach sagen, ich bin nervlich wirklich am Ende. Man wird hier einfach behandelt wie der letzte Dreck. Eine Vorgesetzte lässt Sachen verschwinden, damit wir Azubis Ärger bekommen. Zudem beleidigt sie uns ständig als »zu dumm für alles« und »Gören« und schreit uns vor anderen Angestellten an. Einfach gesagt, sie schikaniert uns, wo sie nur kann. Eine andere Angestellte lässt uns immer nur Pflanzen abstauben und Bücher abwischen und lacht sich dann auch noch über einen kaputt. Dabei haben wir sogar eine angestellte Putzfrau. Eine andere Mitarbeiterin ist auch nicht viel besser. Sie verschafft sich erst Vertrauen bei einem, indem sie verständnisvoll ist, und dann lästert sie hinter einem auf übelste Art und Weise ab – so dass man es sogar mitbekommt. Und erzählt alles überall rum. Dann muss man auch noch ständig Dinge für die Angestellten einkaufen gehen, und das während der Arbeitszeit, wo am meisten zu tun ist.

Ich finde es einfach nur so traurig, dass man jeden Tag sein Bestes gibt und sich total anstrengt, und trotzdem kriegt man ständig nur einen reingedrückt und erfährt null Dankbarkeit. Diese ganzen Schikanen geben mir langsam echt an die Nerven, ich bin kurz davor alles hinzuschmeißen.

6 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!

Ausbildung besser machen!

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), weiterhin dringend notwendig. Eine Überprüfung und Anpassung ist im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung zwar vorgesehen. Der vom Bundesministerium für Bildung für Forschung im März 2016 vorgelegte Evaluationsbericht klammerte jedoch wesentliche Aspekte des Gesetzes aus und kommt daher zum Schluss, es brauche keine Novellierung. Die DGB-Jugend bleibt dabei - wir brauchen dringend eine BBiG-Reform. Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Sicherung der Ausbildungsqualität durch Stärkung der Kontrollfunktion:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität gestärkt werden. Die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen müssen im Berufsbildungsgesetz durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse konkretisiert werden. Damit die Kammern ihrer Kontrollfunktion in den Ausbildungsbetrieben nachkommen können, braucht es eine massive Personalaufstockung. **Um sich im Zweifel bei Verstößen vor der Durchsetzung von Sanktionen – aufgrund ihrer Doppelfunktion – als Arbeitgeberverband und neutrale Kontrollstelle der Ausbildung nicht gegen die eigenen Mitglieder richten zu müssen, braucht es deutlich mehr Rückhalt durch den Gesetzgeber.** Er muss dafür Sorge tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht gelöst werden kann, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind. Hierfür bedarf es im ersten Schritt eines Beschwerdemanage-

ments, dass die Auszubildende tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner für die Auszubildenden, nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule:** Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungs austausch geben, der durch die Entwicklung und Umsetzung lernortübergreifender, aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne unterstützt wird. Die Verankerung grundlegender Qualitätsaspekte im Berufsbildungsgesetz kann ein Beitrag sein, um den unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule entgegenzuwirken.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und Auswirkungen auf die Situation und Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Es bedarf einer Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten bei minder- und volljährigen Auszubildenden. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Ju-





gendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen

Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.

- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:** Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, wie z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. § 14 Berufsbildungsgesetz muss dahingehend konkretisiert werden.

**Ausbildung
besser machen!**

7 Auswertungsverfahren und Methodik

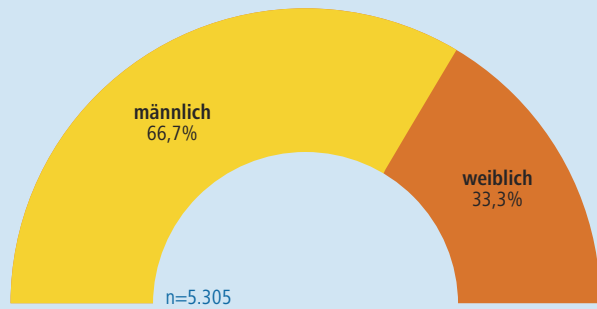
Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis April 2016 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 5.373 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

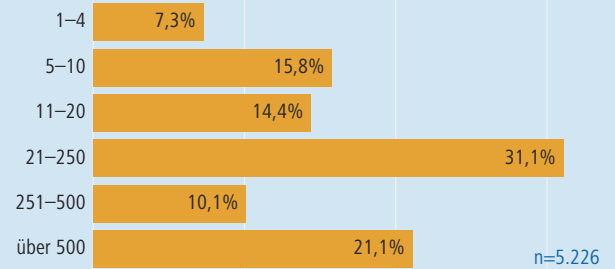
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten gebildet: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für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

8 Anhänge

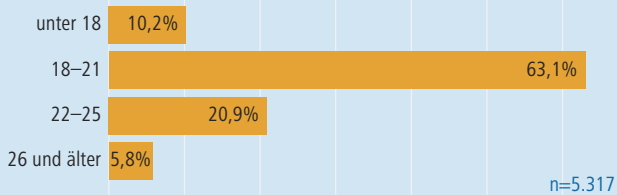
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



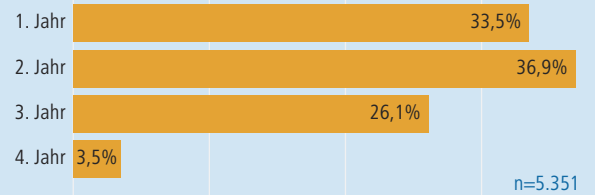
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2015/2016: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

überfordert unterfordert weder noch

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

immer häufig manchmal selten nie

31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

ja nein

32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt

in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:

ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb

nein weiß nicht.

36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

ja nein weiß nicht.

37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten

Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____

38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:

ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive

ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb

ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit

ich habe eine sonstige Alternative

39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)

- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«
- 1 2 3 4 5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«
- 1 2 3 4 5
- c) »Ich habe Kolleg_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«
- 1 2 3 4 5

40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)

- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule
- 1 2 3 4 5
- b) Nebenjob
- 1 2 3 4 5
- c) ständige Erreichbarkeit
- 1 2 3 4 5
- d) Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten
- 1 2 3 4 5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck
- 1 2 3 4 5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)
- 1 2 3 4 5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst
- 1 2 3 4 5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel
- 1 2 3 4 5

41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen:

(1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)

- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.
- 1 2 3 4 5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.
- 1 2 3 4 5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.
- 1 2 3 4 5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.
- 1 2 3 4 5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.
- 1 2 3 4 5

42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):

- 1–4 5–10 11–20
- 21–250 251–500 mehr als 500

43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____

Bundesland: _____

44. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

