

# studie



## DGB-Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2013



[www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de)

<http://nrw-jugend.dgb.de> | [www.facebook.de/DGBJugendNRW](http://www.facebook.de/DGBJugendNRW)

# Impressum

**Herausgeberin:**

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

**Redaktion:**

Eric Schley

**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](http://schrenkwerk.de)

**Druck:**

Vasen Big Print

**Titelfoto:**

DGB-Jugend NRW

Oktober 2013

# Inhalt

	Vorwort: Gespaltener Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen	4
<b>1.</b>	<b>Einordnung und Gesamtbewertung</b>	<b>6</b>
<b>1.1</b>	<b>Die wichtigsten Ergebnisse 2013</b>	<b>6</b>
	Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung	7
<b>1.2</b>	<b>Schwerpunkt: Zugang in Ausbildung</b>	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Einzelbewertungen</b>	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>17</b>
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	19
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	20
2.1.3	Ausbildungsnachweis	21
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen	22
2.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	24
2.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	25
<b>2.2</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>27</b>
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	29
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	30
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	31
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	32
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	33
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>36</b>
<b>2.4</b>	<b>Persönliche Beurteilung der Ausbildung</b>	<b>38</b>
2.4.1	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	38
2.4.2	Zufriedenheit mit der Ausbildung	40
2.4.3	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	41
<b>3.</b>	<b>Schwerpunkt: Perspektiven nach der Ausbildung</b>	<b>43</b>
<b>4.</b>	<b>Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung</b>	<b>47</b>
<b>5.</b>	<b>Fazit und Forderungen</b>	<b>52</b>
<b>6.</b>	<b>Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>54</b>
<b>7.</b>	<b>Anhänge</b>	<b>55</b>
<b>8.</b>	<b>Zehn Einträge im Dr. Azubi Online-Forum aus NRW aus dem Jahr 2013</b>	<b>58</b>

# Gespaltener Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule ist für einen Großteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Nordrhein-Westfalen der Einstieg ins Berufsleben. Die Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen ist für viele europäische Staaten Vorbild und ein bewährtes System zur soliden Qualifizierung für die Arbeitswelt.

Leider ist es keine Selbstverständlichkeit, dass jede und jeder Interessierte auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Während einerseits verschiedene Branchen immer lauter über den Fachkräftemangel klagen, haben andererseits allein im Jahr 2012 mehr als 20.000 Jugendliche keine Ausbildungsstelle gefunden und sind in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« geparkt worden.

Die Schuld daran wird häufig den jungen Frauen und Männern selbst zugeschoben, viele Unternehmen rechtfertigen ihr fehlendes Angebot an Ausbildungsplätzen mit einer angeblichen »mangelnden Ausbildungsreife« der Jugendlichen. Die Betriebe und Arbeitgeber weisen damit jede Verantwortung von sich und stehlen sich aus ihrer Pflicht. Resultat ist eine sehr geringe Ausbildungsquote, die immer weiter zurückgeht. Nur noch weniger als ein Viertel der Unternehmen in NRW bilden aus.

Vor diesem Hintergrund gilt es, den Spieß umzudrehen und zu fragen: Wie ausbildungsreif sind eigentlich noch die Unternehmen in NRW? Sind sie gewillt und in der Lage ausreichend Ausbildungsplätze für ein auswahlfähiges Angebot zur Verfügung zu stellen? Können sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten, die Auszubildende erfolgreich zum Abschluss bringt? Denn klar ist: Der sicherste Weg für junge Menschen, nach der Ausbildung eine unbefristete und fair bezahlte Arbeitsstelle zu finden, ist immer noch eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Hier setzt der Ausbildungsreport der DGB Jugend NRW an. Um ein möglichst genaues Bild von der Qualität der Ausbildungslandschaft zu zeichnen und einen Blick auf die Ausbildungsreife der Unternehmen zu werfen, untersuchen wir mittlerweile zum sechsten Mal, wie es um die berufliche Ausbildung in Nordrhein-Westfalen bestellt ist. Dazu werden die Auszubildenden direkt befragt, denn sie können als unmittelbar Betroffene am besten einschätzen, was gut läuft und wo es Probleme gibt. Dabei zeigt sich: Der überwiegende Teil der befragten Jugendlichen ist mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden. Dies ist zunächst sehr erfreulich, kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt.

Während angehende Bankkaufleute, Mechatroniker und Industriekaufleute die Ausbildungszeiten, Ausbildungsvergütung und fachliche Qualität ihrer Ausbildung sehr positiv bewerten, sieht es bei Köchen, Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk und Hotelfachleuten recht düster aus. Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und der Eindruck ausgenutzt zu werden prägen den Arbeitsalltag vieler Auszubildender in diesen Branchen. Den letzten Rang im Gesamtranking nimmt die Ausbildung zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ein. In der persönlichen Bewertung und bei der Ausbildungsvergütung werden deutlich die schlechtesten Ergebnisse erzielt.

Über diese »klassische Problemanalyse« hinaus, beschäftigt sich der Ausbildungsreport in jedem Jahr mit einem bestimmten Schwerpunktthema. 2013 ist dies der Zugang der Schulabgängerinnen und -abgänger zum Ausbildungsmarkt. Von den befragten Jugendlichen gaben sieben von acht Jugendliche an, es sei

nicht schwierig gewesen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dem gegenübergestellt werden müssen nicht nur die Jugendlichen, die nach mehreren Anläufen einen Platz gefunden haben, sondern vor allem die 20.000, die jedes Jahr ganz leer ausgehen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich unter den Ausbildungsinteressierten zunehmend eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entwickelt.

Darüber hinaus wollte die DGB Jugend NRW in diesem Jahr ergründen, in welchem Zusammenhang die Verwirklichung des Traumberufs und eine erfolgreiche Ausbildung stehen. Dabei wurde deutlich: Die Zufriedenheit der Jugendlichen ist außerordentlich hoch (81 Prozent), wenn die Ausbildung ihrem ersten Berufswunsch entspricht. Dagegen ist nur etwas mehr als die Hälfte (55,1 Prozent) der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung zufrieden.

Jungen Männern (35,6 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (28,8 Prozent). Dies dürfte unter anderem auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von Mädchen zurückzuführen sein. In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen.

Insgesamt beteiligten sich 7.439 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) in Nordrhein-Westfalen schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Diese hohe Zahl stellt im Vergleich zum Ausbildungsreport des vergangenen Jahres mehr als eine Verdoppelung der Teilnahme dar. Im Vorjahr waren 3.191 junge Menschen aus Nordrhein-Westfalen befragt worden. Für das Jahr 2013 ergibt sich eine hervorragende Datenbasis, die eine detaillierte und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation im Land Nordrhein-Westfalen insgesamt und nach den 25 befragten Berufen erlaubt. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Wie schon in den letzten Jahren wurden die Ergebnisse der Befragung um Einträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi am Ende der Publikation ergänzt. Diese beispielhaft ausgewählten Beiträge veranschaulichen die Probleme vieler Jugendlicher und tragen dazu bei, einen Einblick in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Nordrhein-Westfalen zu gewinnen, den Zahlen allein nicht gewähren können.



Andreas Meyer-Lauber  
Vorsitzender DGB Nordrhein-Westfalen



Eric Schley  
Abteilungsleiter Jugend DGB Nordrhein-Westfalen

# 1. Einordnung und Gesamtbewertung

## 1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2013

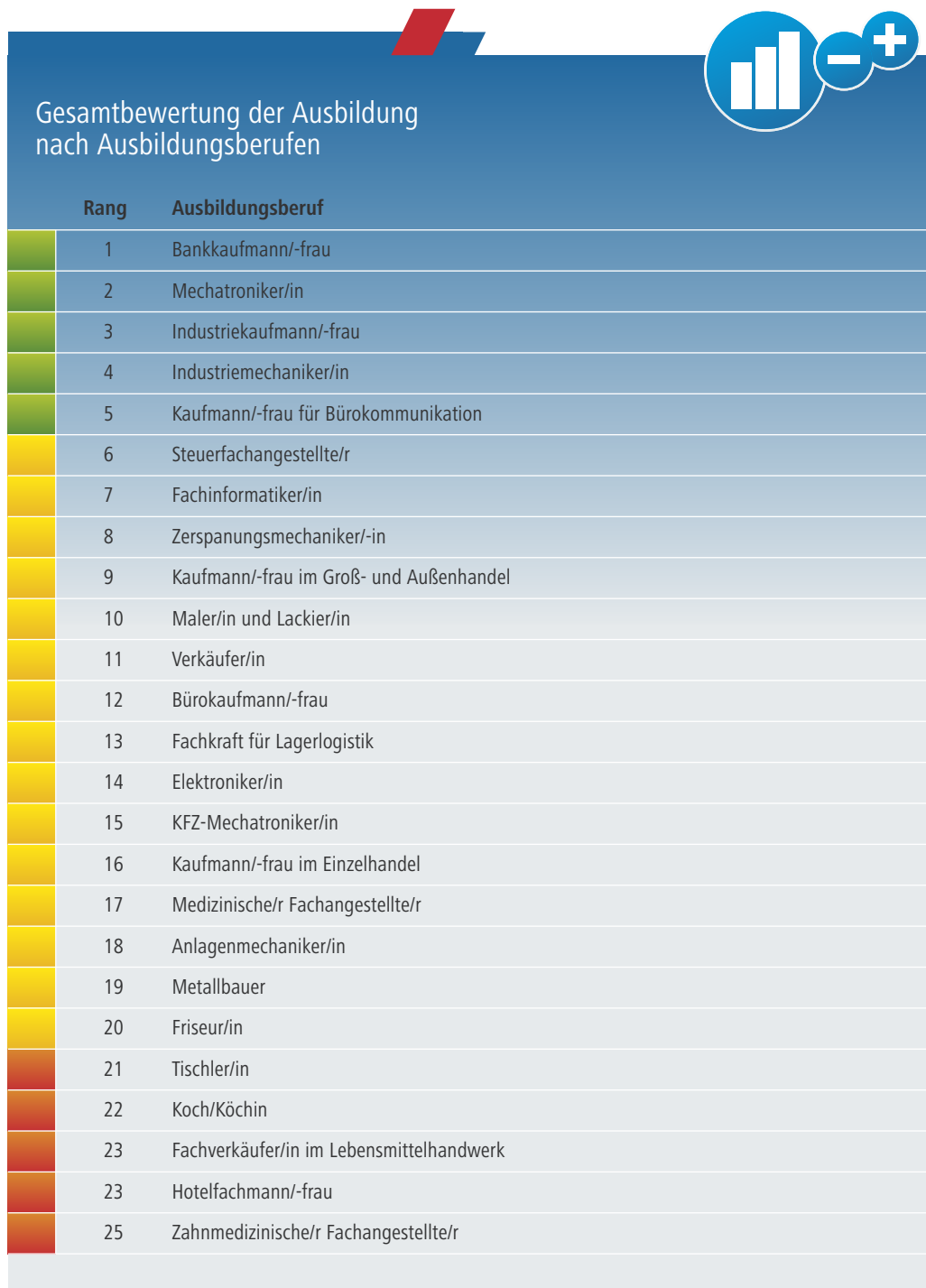


Abbildung 1:  
Gesamtbewertung der Ausbildung  
nach Ausbildungsberufen

## Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

### Branche

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2013.

Auf dem ersten Rang finden sich die angehenden Bankkaufleute. Bei der Bewertung der Einzelkriterien Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und fachliche Qualität im Betrieb belegen diese durchweg den Spitzenplatz. Auf Platz zwei folgen die auszubildenden Mechatroniker/-innen. Die positive Bewertung dieser Ausbildung ist auf durchweg sehr gute Beurteilungen hinsichtlich aller Fragestellungen zurückzuführen. Den dritten Rang nehmen die Industriekaufleute ein, die die beste persönliche Beurteilung abgeben. Auf dem vierten Rang sind die auszubildenden Industriemechaniker/-innen zu finden, die bei Ausbildungszeiten und Überstunden sowie bei der persönlichen Beurteilung Rang zwei bzw. drei einnehmen. Den fünften Rang der Gesamtbewertung der Ausbildung belegen die Kaufleute für Bürokommunikation.

Mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich sowie die Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk konfrontiert. Angehende Köchinnen und Köche sind auf dem 22. Rang zu finden. Hotelfachleute belegen den Platz 23, zusammen mit den Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk. Dies spiegelt sich auch in den einzelnen Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauher Ton und der Eindruck ausgenutzt zu werden, bestimmen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche den Arbeitsalltag und führen zu einem Gefühl der Enttäuschung. Die in aller Regel noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Kundinnen und Kunden teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige vermittelte Ausbildungsinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität führen bei so manchen zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.

Den letzten Rang im Gesamtranking nimmt die Ausbildung zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ein. Keine Einzelbewertung der Auszubildenden in diesem Beruf erreicht im Vergleich mit den anderen Ausbildungsberufen einen besseren als den 20. Rang. In der persönlichen Bewertung und bei der Ausbildungsvergütung werden deutlich die schlechtesten Ergebnisse erzielt.

### Betriebsgröße

Nach wie vor spielt die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine zentrale Rolle. Wie bereits in den letzten Jahren heben sich die Großbetriebe in punkto Ausbildungsqualität deutlich ab. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen.

Dies verdeutlicht, dass größere Unternehmen dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleisten können. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungs-

plan – in die Arbeit mit ein. So werden die Auszubildenden außerhalb von Großbetrieben oftmals direkt in die Arbeitsabläufe mit eingebunden und arbeiten früher eigenverantwortlich. Dies kann zu erhöhtem Druck seitens der Vorgesetzten und zu einer höheren Zahl an Überstunden führen. In Großbetrieben hingegen haben die Auszubildenden häufiger die Möglichkeit, in einem klar geregelten Umfeld viele Dinge auszuprobieren und sich so kontinuierlich zu entwickeln.

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

### **Ausbildungszufriedenheit**

Der Großteil der Auszubildenden (71,3 Prozent) ist mit der Ausbildung zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme vieler Auszubildender hinwegsehen lassen. Der Ausbildungsreport 2013 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt: korrekte Behandlung durch Ausbilder/-innen, Überstunden, das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten oder auch die Perspektive auf Übernahme. Eine wichtige Rolle bei der Ausbildungszufriedenheit spielt auch die Existenz einer Interessenvertretung im Betrieb. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen.

### **Ausbildungsfremde Tätigkeiten**

10,3 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Das Verständnis dafür, dass nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital und damit die Zukunft der Betriebe ist, hat sich scheinbar noch immer nicht überall durchgesetzt. Erneut sind es in erster Linie die Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihren geringeren finanziellen und personellen Ressourcen, in denen Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten müssen, die nichts mit ihrer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne treten dabei in den Hintergrund. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können.

### **Fachliche Anleitung**

Der größte Teil der Auszubildenden hat eine/-n Ausbilder/-in (93,2 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 6,8 Prozent keine/-n Ausbilder/-in an ihrer Ausbildungsstelle haben. Auch ist bei 10,7 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder/-in diese/-r selten bis nie präsent. Und das, obwohl im Berufsbildungsgesetz die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert ist

Für die Auszubildenden bedeutet dies in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und ausreichende Möglichkeiten nachzufragen oder das wiederholte Ausüben von Routinetätigkeiten, ohne dabei etwas Neues zu lernen.



### Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende nach wie vor zum Ausbildungsalltag. 35,5 Prozent der Befragten geben an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Hinsichtlich der Häufigkeit und des Umfangs der Überstunden bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Daneben ist nach wie vor ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleiteten Überstunden und der Betriebsgröße festzustellen: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden.

Wenn Überstunden entstehen, gibt es eine klare gesetzliche Regelung, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. In der Ausbildungspraxis sieht die Situation allerdings oftmals anders aus. Etwas mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Jedoch erhalten 18,7 Prozent der Befragten keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

### Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), die den jüngeren Auszubildenden einen besonderen Schutz gewährleisten.

Trotz dieser gesetzlichen Schutzregelungen gaben 14,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zudem macht mehr als ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (28,4 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur knapp die Hälfte dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Nicht einmal die Fünf-Tage-Woche scheint für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,3 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde zeigen, dass hier ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

## 1.2 Schwerpunkt: Zugang in Ausbildung

Angesichts der immer offensichtlicher zu Tage tretenden Passungsprobleme zwischen der Angebots- und der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes legt der diesjährige Ausbildungsreport einen thematischen Schwerpunkt auf den Zugang in Ausbildung.

Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang unter anderem gefragt, wie schwer es für sie war, ihren Ausbildungsplatz zu finden und ob es sich dabei um ihren Wunschberuf handelt. Weiterhin war von Interesse von den Auszubildenden zu erfahren, ob sie ihre Ausbildung unmittelbar nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule begonnen haben und welche Gründe sie ggf. dazu bewogen haben, erst später in die Ausbildung einzusteigen.

Insbesondere im Hinblick auf die hohe und noch immer steigende Zahl an Vertragslösungen ging es schließlich auch darum, mögliche Zusammenhänge zwischen den Erfahrungen der Auszubildenden beim Einstieg in die Ausbildung und ihrer jetzigen Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie ihrer weiteren beruflichen Planung zu identifizieren.

### Wunschberuf oder »zweite Wahl«

Eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf ist die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes. So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.<sup>1</sup>

Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erfreulich, dass drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2013 befragten Auszubildenden entweder ihren Wunschberuf (32,6 Prozent), zumindest aber einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (42,2 Prozent). Immerhin ein Viertel (25,1 Pro-

<sup>1</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 43

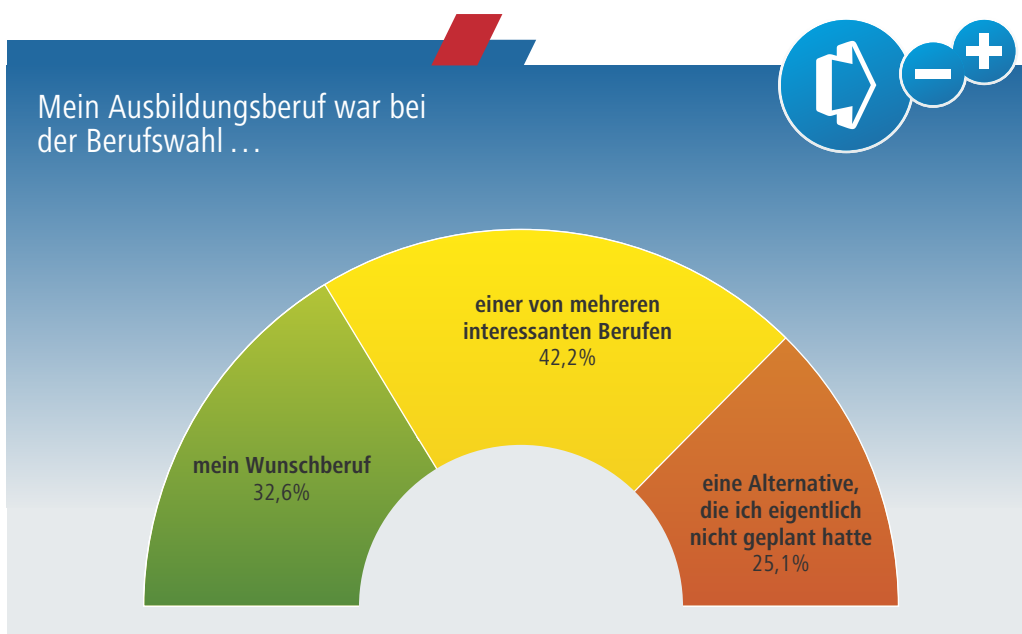


Abbildung 2:  
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

»Angaben in Prozent von 7.357 Auszubildenden

zent) der Befragten absolvieren jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, den sie zunächst nicht geplant hatten.

Auch fiel es der Mehrheit der Befragten (60,0 Prozent) leicht oder sogar sehr leicht, ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu finden, während nur gut 12 Prozent dies als schwer oder sehr schwer erachteten.

Jungen Männern (35,6 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (28,8 Prozent), was unter anderem auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von Mädchen zurückzuführen sein dürfte.

In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass gemessen an der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gab nur etwa jede/r Siebte der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik und der Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu absolvieren, unter den Kaufleuten für Bürokommunikation und den Zahnmedizinischen Fachangestellten war es immerhin noch jede/r Fünfte.

Keine messbaren Unterschiede hingegen ergaben sich bei der Frage, ob es sich beim aktuellen Ausbildungsberuf um den Wunschberuf handelt, hinsichtlich des Schulabschlusses der Befragten. Dies ist insofern bemerkenswert, als nach wie vor zahlreiche Berufe für Jugendliche mit einem einfachen Schulabschluss weitgehend unerreichbar sind und auch mit einem mittleren Schulabschluss nur ein eingeschränktes Berufswahlspektrum zur Verfügung steht. So verfügten beispielsweise 96,6 Prozent der angehenden Bankkaufleute über ein (Fach)Abitur, ebenso wie 87,1 Prozent der Industriekaufleute. Demgegenüber lag der Anteil der Auszubildenden mit höchstens Berufsreife-Abschluss in diesen Berufen nur bei gut einem Prozent.

Wenn trotz dieser stark unterschiedlichen Zugangschancen Auszubildende mit einem Hauptschul- bzw. Berufsreife-Abschluss (33,2 Prozent) nach eigenen Angaben sogar etwas häufiger ihren Wunschberuf ergreifen als Auszubildende mit Abitur (30,7 Prozent), so deutet dies auf eine realistische Selbsteinschätzung der betreffenden Jugendlichen hin, die bei ihrer Berufswahlentscheidung offenbar die Bedingungen des Ausbildungsmarktes von Anfang an mit bedenken und sich bei ihren Ausbildungswünsche an den für sie erreichbaren Berufen orientieren.

Das folgende Befragungsergebnis verdeutlicht diese Situation: Lediglich etwas mehr als die Hälfte (55,1 Prozent) der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. Dieser Anteil liegt bei 80,7 Prozent, wenn die Ausbildung dem Wunschberuf entspricht. In diesem Fall ist auch der Anteil derer, die mit der Ausbildung unzufrieden sind, deutlich geringer (4,1 Prozent gegenüber 13,8 Prozent).

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

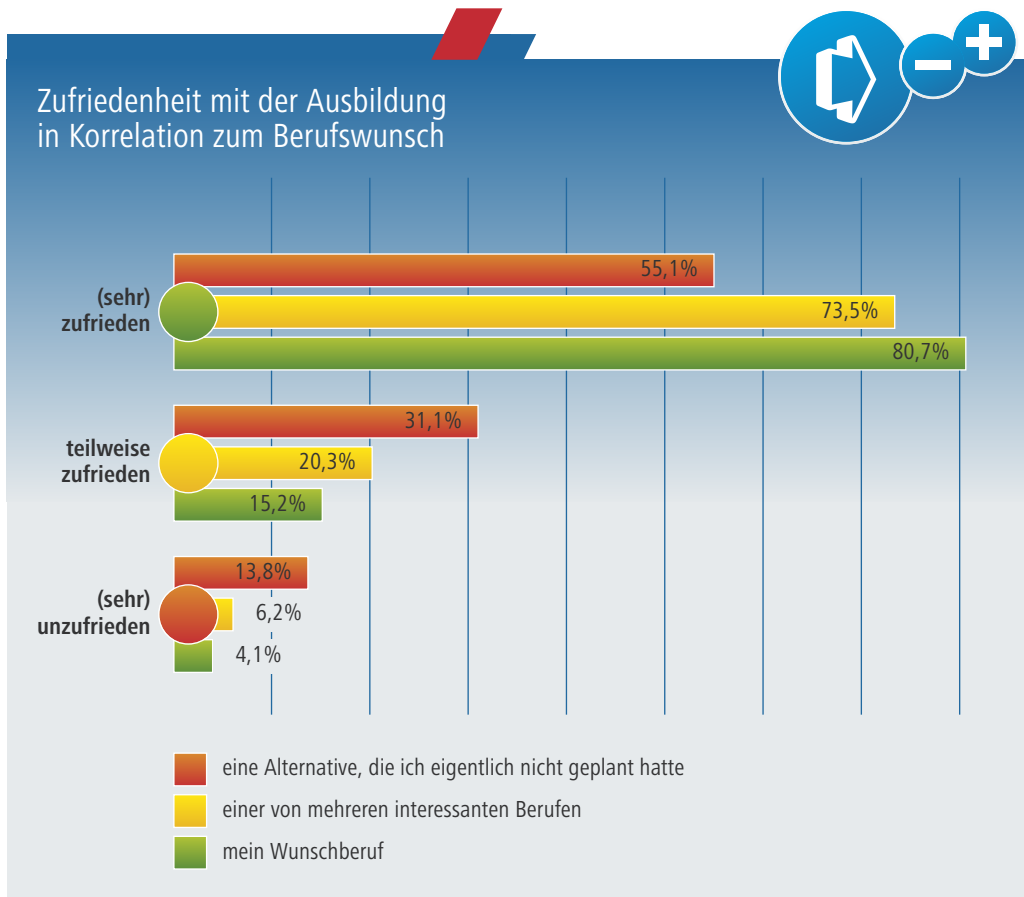


Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt« / »Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl mein ...«, Angaben in Prozent von 7.325 Auszubildenden

Während 82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« angaben, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf zu arbeiten und lediglich 5,3 Prozent dies ausschlossen, trifft dies nur auf 41,8 Prozent der Auszubildenden in »alternativen« Berufen zu. Von diesen waren sich bereits mehr als ein Viertel (26,0 Prozent) sicher, dem Ausbildungsberuf nach der Ausbildung nicht weiter nachzugehen.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch hinsichtlich des Themas Fachkräftesicherung 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 scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

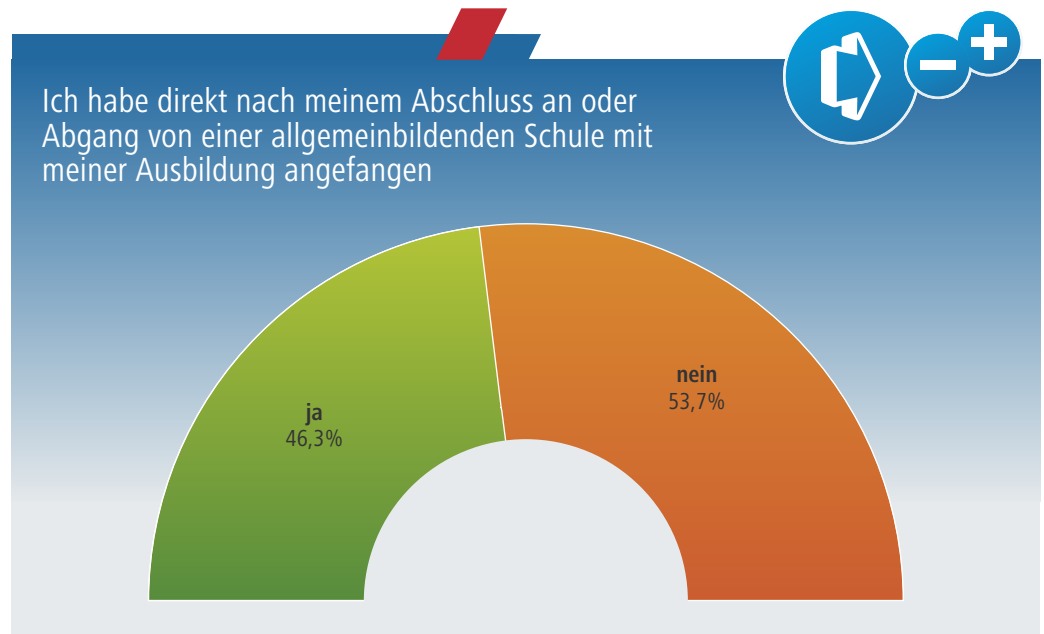
### Direkter Einstieg in Ausbildung oder verspäteter Ausbildungsbeginn

Knapp die Hälfte (46,3 Prozent) der befragten Auszubildenden hat unmittelbar nach Schulabschluss mit der Ausbildung begonnen. Bei den übrigen lagen zwischen Schulabgang und Einstieg in die Ausbildung zum Teil mehrere Jahre.

Über ein Drittel (37,3 Prozent) der Auszubildenden, die nicht unmittelbar nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule mit der Ausbildung begonnen haben, sind nach etwa einem Jahr in die Ausbildung eingestiegen; für immerhin 20,6 Prozent lagen jedoch mehr als drei Jahre zwischen Schulaustritt und Ausbildungsbeginn.

Abbildung 4:  
Ich habe direkt nach meinem  
Abschluss an oder Abgang von einer  
allgemeinbildenden Schule mit meiner  
Ausbildung angefangen

Angaben in Prozent von 7.331  
Auszubildenden



Die Gründe für den verspäteten Ausbildungsbeginn sind vielfältig. Am häufigsten genannt wurde der Wunsch nach einem höherwertigen Schulabschluss (34,2 Prozent) gefolgt von der Tatsache, keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben (27,6 Prozent). Für 7,7 Prozent der Befragten war es der abzuleistende Wehr- oder Zivildienst, der einer unmittelbaren Ausbildungsaufnahme entgegenstand, und 6,2 Prozent gaben an, die Zeit für Freizeit oder zur beruflichen Orientierung genutzt zu haben. Für zahlreiche Auszubildende waren Praktika ausschlaggebend für die Verzögerung, bei anderen der Beginn einer Ausbildung, die dann jedoch abgebrochen wurde.

Diese Aufzählung verdeutlicht, dass ein verzögerter Ausbildungsbeginn nicht generell als nachteilig zu beurteilen ist und durchaus dazu beitragen kann, die Ausgangsvoraussetzungen für eine Ausbildungsaufnahme zu erhöhen. Bei einem Teil der Befragten ist der verspätete Ausbildungsbeginn dementsprechend auch nicht auf äußere Zwänge zurückzuführen, sondern Folge einer individuellen Entscheidung.

Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gründe für einen verzögerten Ausbildungsbeginn in hohem Maße abhängig sind vom Bildungsniveau der Auszubildenden. Während von den befragten Auszubildenden mit Abitur oder Fachabitur nur 16,3 Prozent angaben, zunächst keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben, war dies für 37,0 Prozent der Auszubildenden mit Berufsreife-Abschluss der Grund für den verspäteten Ausbildungsbeginn.

Insbesondere bei Auszubildenden ohne oder mit einfachen Schulabschlüssen ist der verspätete Einstieg in Ausbildung in der Regel nicht selbstgewählt. Dies zeigt sich auch daran, dass von ihnen etwa 80 Prozent zwischen dem Verlassen der Schule und der Ausbildungsaufnahme an einer Berufsvorbereitungs- oder Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, allerdings nur rund 30 Prozent der Auszubildenden mit Abitur.

Aufgrund der Heterogenität der Angebote kann eine differenzierte Beurteilung der unterschiedlichen Programme und Maßnahmen im Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf im Rahmen des Ausbildungsreports nicht geleistet werden. Die vorliegenden Ergebnisse deuten jedoch zumindest darauf hin, dass die

Qualität der Angebote von den Befragten sehr unterschiedlich bewertet wird. So erachteten knapp 50 Prozent der Befragten die Maßnahmen im Übergangsbereich für sie persönlich als hilfreich oder sogar sehr hilfreich. Ein Viertel der Befragten konnte dem jedoch nur teilweise zustimmen, und ein weiteres Viertel bezeichnete die Maßnahmen, an denen sie teilgenommen hatten, als wenig oder gar nicht hilfreich.

Ein Unterschied im Berufswahlverhalten von Jugendlichen, die unmittelbar nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule mit ihrer Ausbildung begonnen haben und solchen, die erst verspätet in die Ausbildung eingestiegen sind, besteht darin, dass Letztere unabhängig vom Bildungsniveau häufiger Ausbildungen in Berufen aufgenommen haben, die sie ursprünglich nicht im Blick hatten (29,7 Prozent gegenüber 20,2 Prozent bei den »Direkteinsteigern«). Dies ist insofern wenig verwunderlich, als die Zeit nach dem Schulabschluss von den Jugendlichen entweder von Anfang an bewusst zur beruflichen Orientierung gedacht war, oder aber die Jugendlichen im Rahmen einer Maßnahmeteilnahme neue Berufsfelder kennen gelernt haben.

Allerdings deuten die vorliegenden Befragungsergebnisse darauf hin, dass die Entscheidung einen Alternativberuf zu ergreifen häufig nicht auf neue bzw. erweiterte Interessenlagen der Jugendlichen zurückzuführen ist. Vielmehr scheint sich im Laufe der Zeit der Wunsch zu verstärken, überhaupt eine Ausbildung beginnen zu können, so dass die persönlichen Ansprüche an die Ausbildung zunehmend gesenkt werden.

Dies führt jedoch nicht immer dazu, dass die Jugendlichen in ihrem »Kompromissberuf« dann auch glücklich werden: Auch in der Gruppe der »verspäteten Ausbildungseinsteiger« sind Auszubildende in Berufen, die nicht ihrem Wunsch bzw. ihren persönlichen Interessen entsprechen, deutlich unzufriedener als Auszubildende, die das Glück hatten, ihre Vorstellungen bei der Berufswahl realisieren zu können.

Die Maßnahmen des Übergangsbereichs sehen sich vor diesem Hintergrund mit der Herausforderung konfrontiert, bei der beruflichen Orientierung die individuellen Chancen der Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt realistisch einzuschätzen und dabei gleichzeitig die persönlichen Interessenlagen und Bedürfnisse der Jugendlichen nicht zu übersehen.

### Fazit

Bereits die im vorausgegangenen Kapitel dargestellten Rahmendaten haben gezeigt, dass es zu kurz greift, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt allein anhand des zahlenmäßigen Verhältnisses von Bewerbern und gemeldeten Ausbildungsstellen zu beurteilen. Eine ausgeglichene Angebot-Nachfrage-Relation führt nicht automatisch dazu, dass alle Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildung beginnen und alle gemeldeten Ausbildungsstellen besetzt werden können.

Die hier vorgestellten Ergebnisse liefern einige Erklärungsansätze für diese offensichtlich zunehmende Passungsproblematik. Eine nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und damit auch ein substanzieller Beitrag zur Fachkräftesicherung ist nur dann zu gewährleisten, wenn Jugendliche dazu in der Lage sind, ihre beruflichen Interessen zu artikulieren und die Chance haben, diese bei der Berufswahl auch mit einzubringen. Anderenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Auszubildende ihre Ausbildung nicht abschließen oder aber sich nach Abschluss der Ausbildung beruflich noch einmal neu orientieren.

Die hohe Abhängigkeit der Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung von der Wahl des richtigen Ausbildungsberufes unterstreicht dabei die zentrale Bedeutung einer umfassenden und frühzeitigen Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung während der Schulzeit.

Im Übergangsbereich gilt es zu berücksichtigen, dass eine Vermittlung in Ausbildung »um jeden Preis«, d. h. unter Umständen auch gegen die Wünsche und Interessen der Jugendlichen, keine Option darstellt.

Schließlich liegt es auch an den Ausbildungsbetrieben, sich für Auszubildende attraktiv zu machen und Interesse an einer Ausbildung zu wecken. So bezeichnen wohl nicht zufällig insbesondere Auszubildende in Berufen, die sich durch eine hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen auszeichnen, ihren Ausbildungsberuf vergleichsweise selten als ihren Wunschberuf.

Auffallend ist, dass nur gut jede/r Achte befragte Auszubildende es als schwierig empfand, seinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden. Selbst von denjenigen, die erst verspätet mit einer Ausbildung begonnen haben, waren lediglich knapp 17 Prozent dieser Auffassung. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass sich unter den Ausbildungsinteressierten zunehmend eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entwickelt. Während es angesichts der allgemeinen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt vielen Jugendlichen leichter fällt als noch vor wenigen Jahren, einen Ausbildungsplatz zu finden, erhöht sich für andere das Risiko, dauerhaft aus dem Ausbildungsmarkt ausgeschlossen zu bleiben. Deutliches Anzeichen dafür sind jene 775.000 in der EU-Statistik als »Frühe Schulabgänger« bezeichneten jungen Erwachsenen ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung.

## 2. Einzelbewertungen

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

### **Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb**

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

Zudem ist für eine gute Ausbildung unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/-innen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird.

### **Ausbildungszeiten und Überstunden**

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

### **Die Ausbildungsvergütung**

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber ein eigenständiges Leben oder gar ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt – und auch die volle Höhe wird nicht immer gezahlt, obwohl dies gesetzlich selbstverständlich nicht erlaubt ist.

### **Die persönliche Beurteilung der Ausbildung**

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier fließen die Behandlung durch die Ausbilder/-innen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen und wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung sind, mit in die Gesamtbewertung ein.



## 2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2009 eindeutig bestätigt.<sup>2</sup>

Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten daher auch hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftebedarfs muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Bewerber/-innen und um die auslernenden Azubis mit den besten Abschlüssen hat längst begonnen. Gleichzeitig liegt es auch im Interesse der Unternehmen, benachteiligte Jugendliche in eine gute betriebliche Ausbildung zu integrieren. Das ist der sicherste und beste Weg, einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Entscheidend ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte sowie die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen.

Bei der Befragung der 7.826 Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen zur fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Die fünf Spitzenränge in dieser Rubrik werden überwiegend von den Ausbildungsberufen belegt, die auch im Gesamtranking an der Spitze zu finden sind, also den angehenden Bankkaufleuten und Mechaniker/-innen, den Kaufleuten für Bürokommunikation sowie den Auszubildenden in Industriemechanik. Eine Ausnahme stellen die zukünftigen Verkäuferinnen und Verkäufer auf Platz 2 dar, die im Gesamtranking den mittleren 11. Platz belegen. Die zukünftigen Medizinischen Fachangestellten sowie die Auszubildenden in Tischlereien und im Hotelfach geben der fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung die schlechtesten Noten; sie waren in dieser Rubrik bereits im vergangenen Jahr auf den letzten drei Rängen.

In die Gesamtnote zur Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb gehen die Antworten zu folgenden Fragen ein:

- Vorhandensein und der Verfügbarkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern am Arbeitsplatz,
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen
- Einhaltung des Ausbildungsplans
- Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten
- Gesamtbewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

<sup>2</sup> vgl. BiBB Report, 3. Jahrgang, Heft 8, März 2009

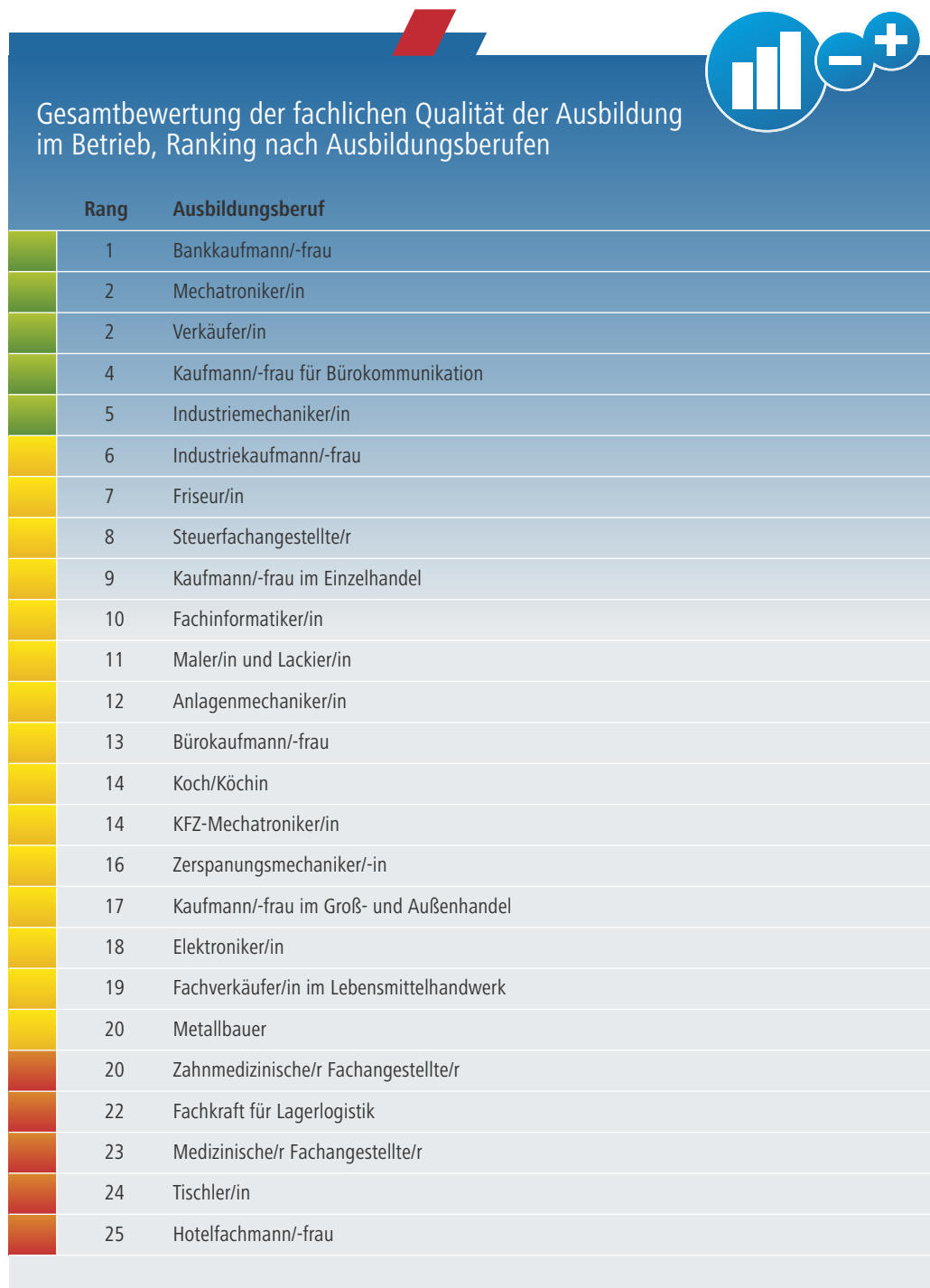


Abbildung 5:  
Gesamtbewertung der fachlichen  
Qualität der Ausbildung im Betrieb,  
Ranking nach Ausbildungsberufen

## 2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf liegt ein Ausbildungsrahmenplan vor. Dieser wird von dem Betrieb gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben allerdings nur 63,7 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 36,3 Prozent gaben an, diesen nicht vorliegen zu haben und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während 96,6 Prozent der Bankkaufleute einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 30,9 Prozent der Maler und Lackierer diese Frage bejahen.

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt.

16,5 Prozent der Auszubildenden kennen ihren Ausbildungsplan sehr gut. Von diesen geben 56,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. 35,8 Prozent geben an, dass er zumindest »häufig« eingehalten wird. Der Anteil derer, bei denen dies nur »manchmal« der Fall war liegt bei 4,8 Prozent. 2,8 Prozent der Befragten gaben an, dass bei Ihnen der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird.

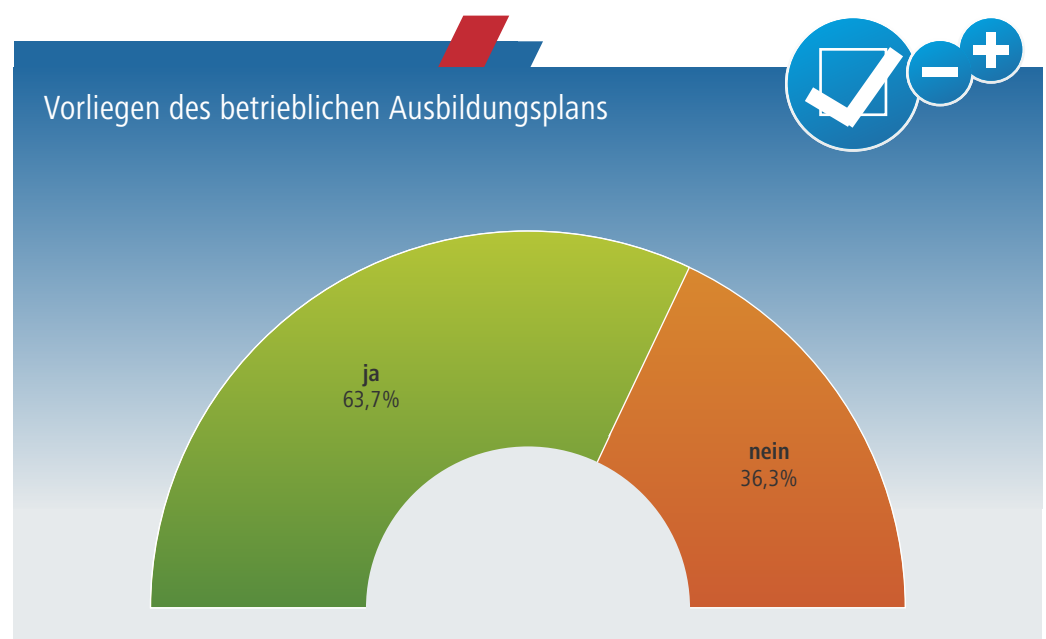


Abbildung 6:  
Vorliegen des betrieblichen  
Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«, Angaben in Prozent von 7.292 Auszubildenden

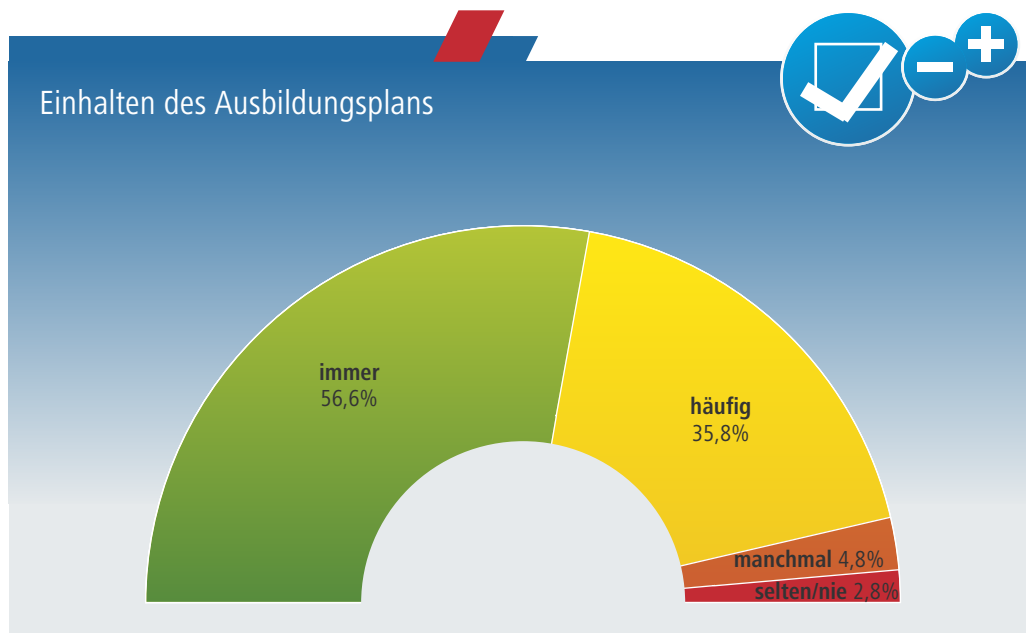


Abbildung 7:  
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten«, Angaben in Prozent von 708 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan sehr gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden

Dabei gibt es nur geringe Unterschiede zwischen großen und kleinen Betrieben. Während 91,6 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten angaben, ihre Ausbildungspläne würden »immer« oder »häufig« eingehalten, waren dies bei den Auszubildenden aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 94,7 Prozent.

## 2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter/-innen einspringen oder private Aufträge des Chefs/der der Chefin ausführen müssen: Als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein/-e Auszubildende/-r, dagegen anzukämpfen.

Nur knapp ein Drittel (31,8 Prozent) der befragten Auszubildenden gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 10,3 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. In der diesjährigen Befragung<sup>3</sup> betraf dies vor allem angehende Medizinische Fachangestellte (25 Prozent), Anlagenmechaniker/-innen (20,3 Prozent) und KFZ-Mechatroniker/-innen (17,8 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den zukünftigen Bankkaufleuten (3,4 Prozent) sowie bei den Verkäufer/-innen (3,3 Prozent).

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 15,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind.

<sup>3</sup> Wegen zu weniger Nennungen bei dieser Frage wurden folgende Berufe nicht berücksichtigt: Maler/in und Lackier/in, Metallbauer, Zahnmedizinische/Fachangestellte/r

## Ausbildungsfremde Tätigkeiten

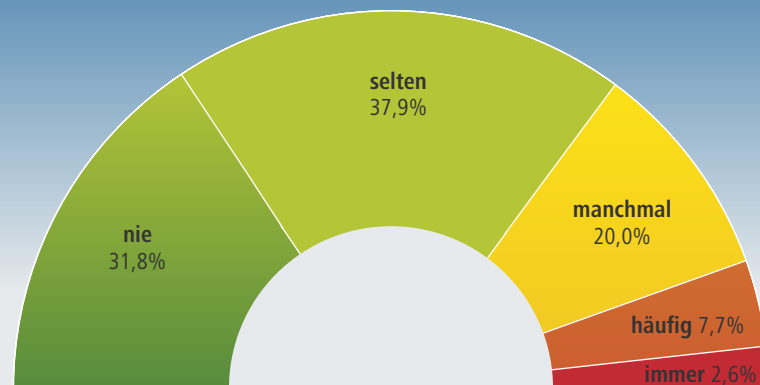


Abbildung 8:  
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 2.837 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist

Die DGB-Jugend NRW fordert nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. 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, fordert die DGB-Jugend NRW dringend die Schaffung unabhängiger Stellen.

Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 6,9 Prozent. Auf der anderen Seite geben 52,3 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar: Hier werden 77,8 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

### 2.1.3 Ausbildungsnachweis

In den Ausbildungsordnungen der meisten Berufe ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften 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.

Das Führen des Berichtsheftes gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss daher den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz der eindeutigen Regelung gaben 37,1 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis nie während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,2 Prozent machen dies nur selten. Auch hier gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. Während nur 6,0 Prozent der Fachinformatiker und 8,4 Prozent der Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis nie während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen Fachangestellten 61,4 Prozent, bei den Tischler/-innen 57,1 Prozent und bei den Steuerfachangestellten 56,9 Prozent.

Es gibt einen deutliche Zusammenhang zwischen dem Führen des Berichtsheftes während der Arbeitszeit und der Kenntnis des Ausbildungsplans: 72,6 Prozent der Auszubildenden, die ihr Berichtsheft immer während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut«, gegenüber 53 Prozent derjenigen, die ihr Berichtsheft nie während der Arbeitszeit führen. Es ist zu vermuten, dass das Ausbildungsheft bei der Arbeit wesentlich sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder/-in eher möglich sind als Zuhause.

### 2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben davon abgewichen. Zwar darf nach § 28 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2003 konnte jede Person ausbilden, die sich dazu berufen fühlte. Die Intention der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich dadurch nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung hingegen, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem zusehends. Dies war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) gedrängt haben – mit Erfolg. Seit August 2009 ist die AEVO wieder in Kraft. Bei einem Teil der befragten Auszubildenden schlägt sich die Aussetzung der AEVO allerdings immer noch in den entsprechenden Antworten nieder.

Der überwiegende Teil der Befragten gab zwar an, Ausbilder/-innen zu haben (93,2 Prozent), doch waren diese bei 10,7 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Dies gilt unabhängig von der Firmengröße, d. h., in kleinen und mittleren Betrieben kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder/-innen ähnlich häufig vor wie in Großbetrieben.

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

81,9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/-innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, gegenüber 11,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/-innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

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

Von den Auszubildenden, die Ausbilder/-innen haben, geben mehr als zwei Drittel (68,2 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. 13,3 Prozent bekommen eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Ausbildungsabbrüchen wider: Fast jeder Vierte Auszubildende in Deutschland bricht seine/-ihre Ausbildung vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer ab.<sup>4</sup> Eine zentrale Rolle spielen dabei aus Sicht der Auszubildenden Probleme mit Ausbildern/Ausbilderinnen<sup>5</sup>. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich alleingestellt 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.

<sup>4</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S.42: im Jahr 2011 wurden bundesweit 149.760 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst dies entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent

<sup>5</sup> vgl. a.a.O. S.43

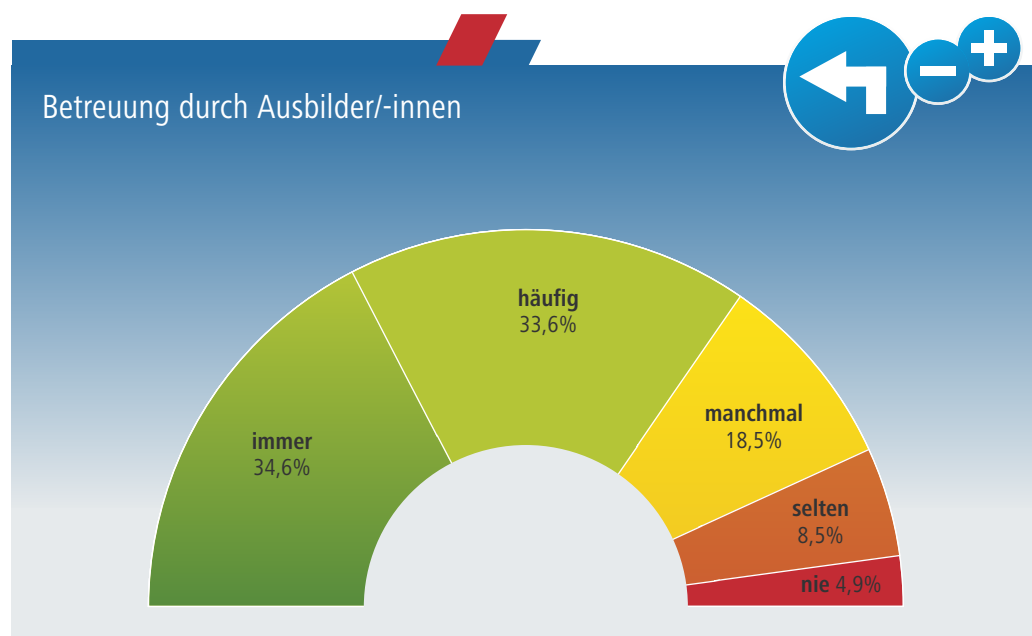


Abbildung 9:  
Betreuung durch Ausbilder/-innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge ...«, Angaben in Prozent von 6.783 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben

## 2.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

70,9 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 16,8 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 12,3 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei »ausreichend« oder »mangelhaft«.

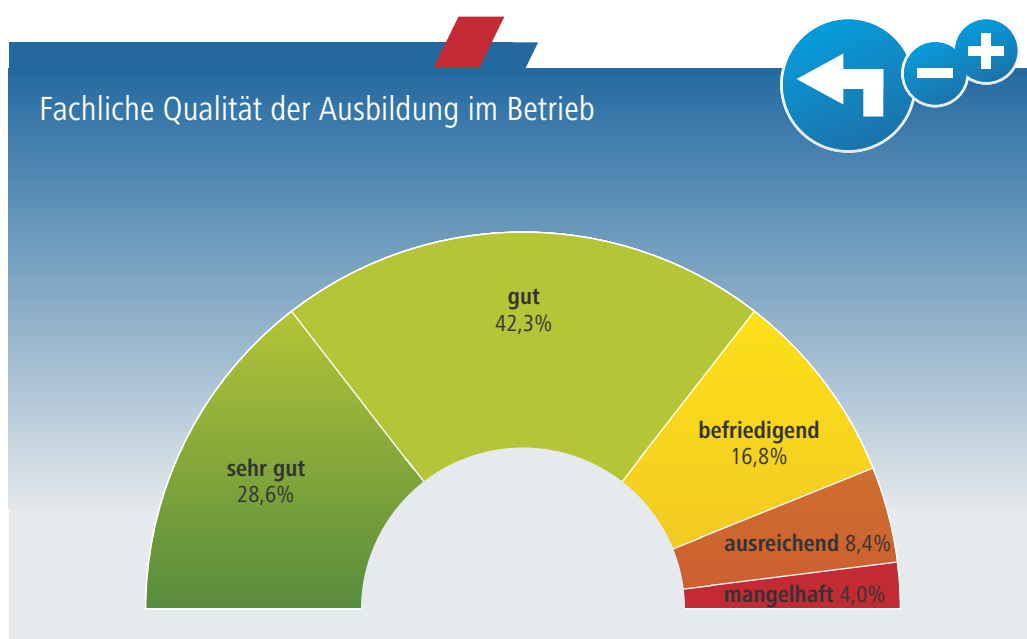


Abbildung 10:  
Fachliche Qualität der Ausbildung  
im Betrieb

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

Die Betriebsgröße spielt bei der Bewertung der fachlichen Qualität eine zentrale Rolle. So beurteilen zwei Drittel (66,3 Prozent) der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« und »gut«, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 84 Prozent. Dieser Zusammenhang spiegelt sich in der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nach Betriebsgröße wider. 66,4 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 83,6 Prozent. Der Anteil derer, die mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, liegt in den Kleinbetrieben mit 9,2 Prozent entsprechend höher als in den Großbetrieben (4,1 Prozent).



## 2.1.6 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 erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die Lehrer/-innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittler/-innen eine wichtige Rolle spielen.

Eine Mehrheit der befragten Auszubildenden (55,1 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«, 29,7 Prozent als »befriedigend«. Immerhin 15,2 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

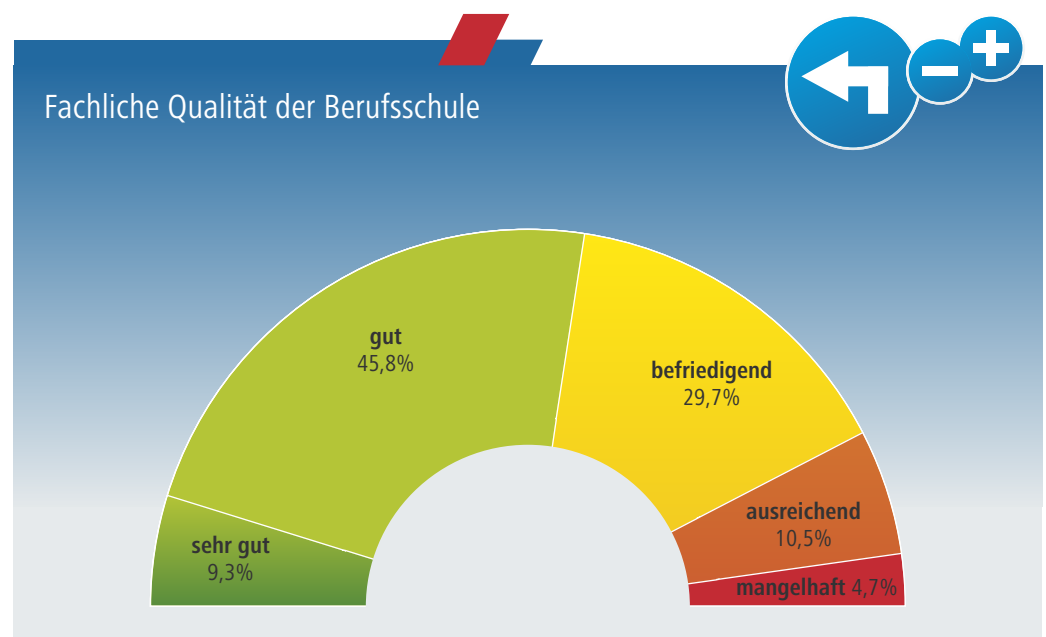


Abbildung 11:  
Fachliche Qualität der Berufsschule  
»Die fachliche Qualität meines  
Berufsschulunterrichts finde ich ...«,  
Angaben in Prozent von 7.325  
Auszubildenden

Einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule hat die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb. Auszubildende, die die Abstimmung zwischen Unterricht und betrieblichem Teil der Ausbildung als sehr gut empfinden, sind auch größtenteils (82,6 Prozent) mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts zufrieden. Dieser Meinung ist jedoch nur rund ein Viertel der Auszubildenden, die die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

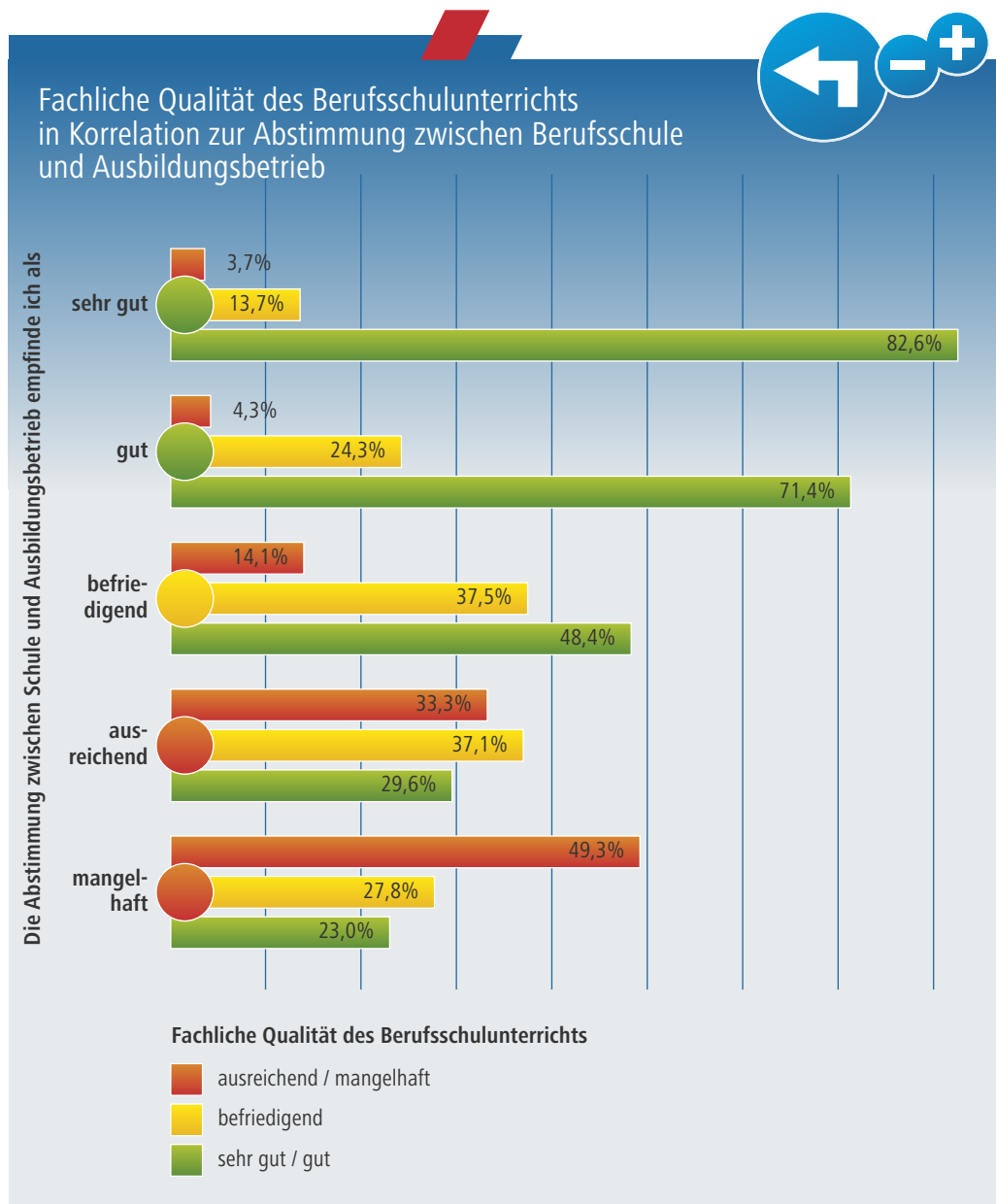


Abbildung 12:  
Fachliche Qualität des  
Berufsschulunterrichts in Korrelation  
zur Abstimmung zwischen Berufsschule  
und Ausbildungsbetrieb

»Fachliche Qualität des  
Berufsschulunterrichts« / »Die  
Abstimmung zwischen Schule und  
Ausbildungsbetrieb empfinde ich als ...«,  
Angaben in Prozent von 7.230  
Auszubildenden

Die aktuellen Ergebnisse bestätigen damit die Befunde des Ausbildungsreports 2012. So zeigt sich erneut, dass es einer engen Kooperation und Abstimmung der Schulen mit den ausbildenden Betrieben bedarf, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

## 2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer/-innen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 35,5 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Drei Viertel (75 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten, jede/r Fünfte (20,2 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen.

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen jedoch nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industriebereufen und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden ganz überwiegend gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen. Anders sieht es dagegen – wie auch schon in den letzten Jahren – vor allem bei den Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe aus. Regelmäßige Überstunden, oftmals ohne Ausgleich, sind hier üblich und betreffen fast zwei Drittel aller Auszubildenden in dieser Branche.

In das folgende Ranking der Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« sind die folgenden Aspekte eingeflossen:

- Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts
- regelmäßig zu leistende Überstunden
- Anzahl der Überstunden
- Vergütung bzw. Freizeitausgleich von Überstunden.

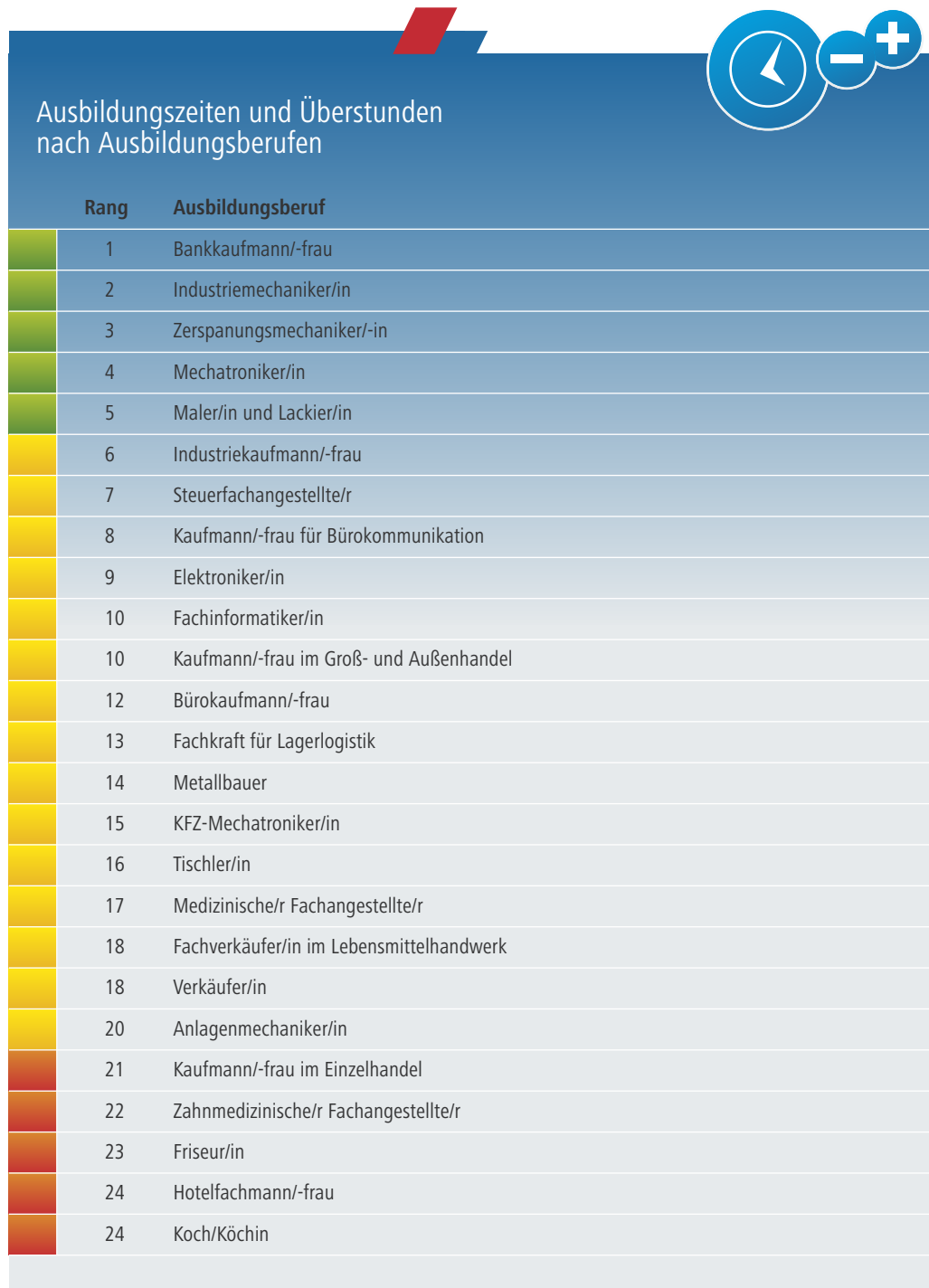


Abbildung 13:  
Ausbildungszeiten und Überstunden  
nach Ausbildungsberufen

## 2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (81,4 Prozent). Fast jede/-r Fünfte (18,6 Prozent) gab jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 6,4 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 (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer/-innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 9,2 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den Fachverkäuferinnen und -verkäufern im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Hotelfachleuten und den Köchinnen und Köchen zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden (siehe Kapitel 2.4.1). Welchem Druck die Jugendlichen teilweise ausgesetzt sind, verdeutlichen einige Einträge aus dem Online-Forum der DGB-Jugend unter [www.doktorazubi.de](http://www.doktorazubi.de). In diesem beschreiben Auszubildende, dass sie sich dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden.

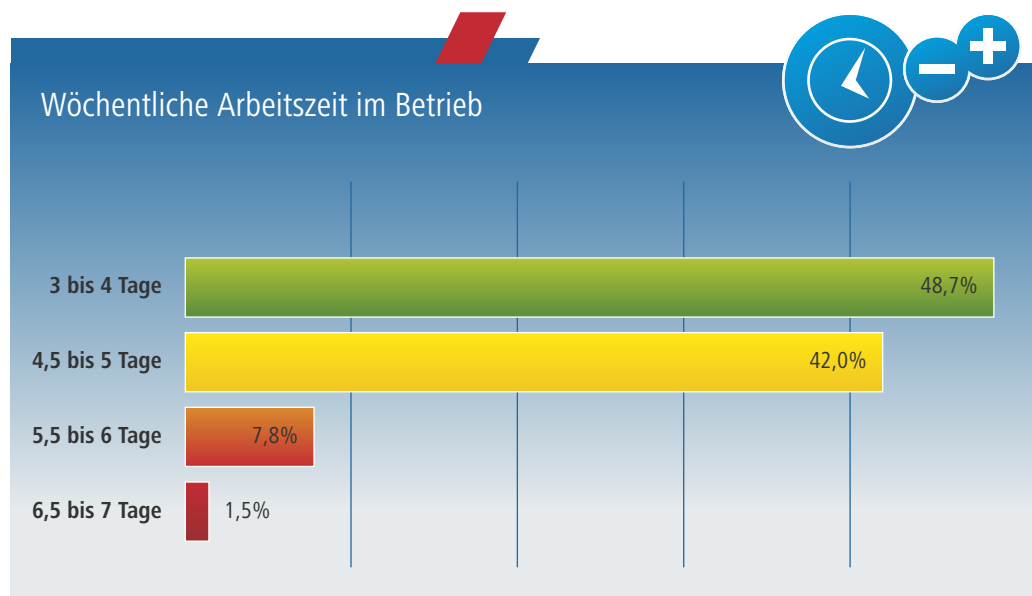


Abbildung 14:  
Wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb  
»Pro Woche arbeite ich im Betrieb«,  
Angaben in Prozent von 7.340  
Auszubildenden

## 2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Nach wie vor können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. So gaben 7,1 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten müssen, bei weiteren 4,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon sind in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel und Verkauf, (Zahn-) Medizinische Fachangestellte, Fachkräfte für Lagerlogistik sowie angehende Friseurinnen bzw. Friseure betroffen.

In § 15 Berufsbildungsgesetz ist klar geregelt, dass Ausbilder/-innen ihre Auszubildenden »für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen« haben.

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

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle über 18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Seitdem fehlt eine klare gesetzliche Regelung. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie fordert daher, dass die Berufsschulzeiten (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend, dass für alle Auszubildenden, an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht.

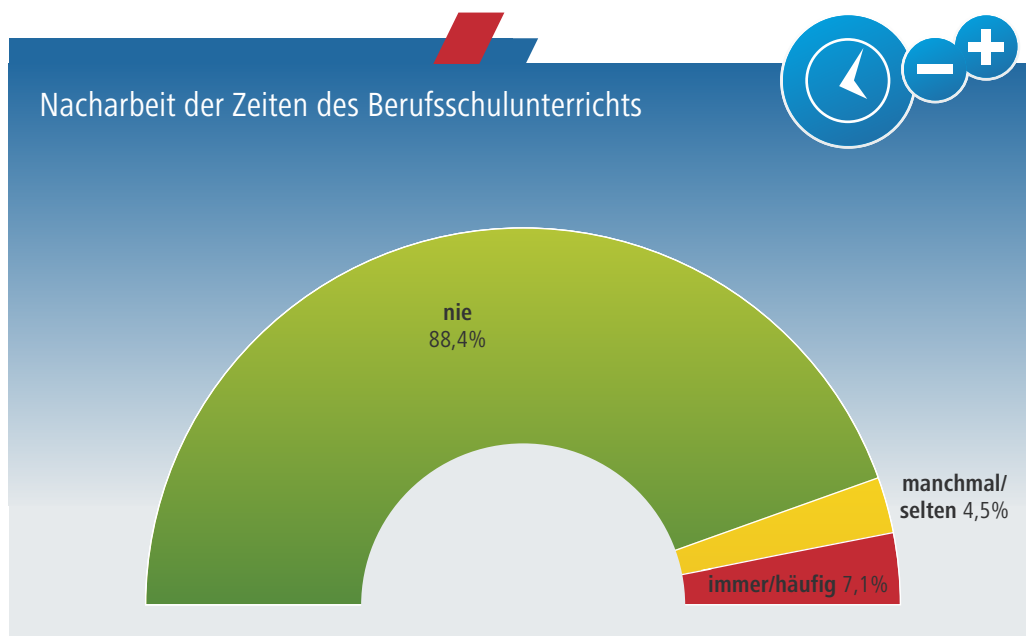


Abbildung 15: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten.«, Angaben in Prozent von 7.280 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben

### 2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

35,5 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe sind davon betroffen. So geben beispielsweise 65,5 Prozent aller befragten Köchinnen und Köche sowie 64,8 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Demgegenüber gaben nur 11,4 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

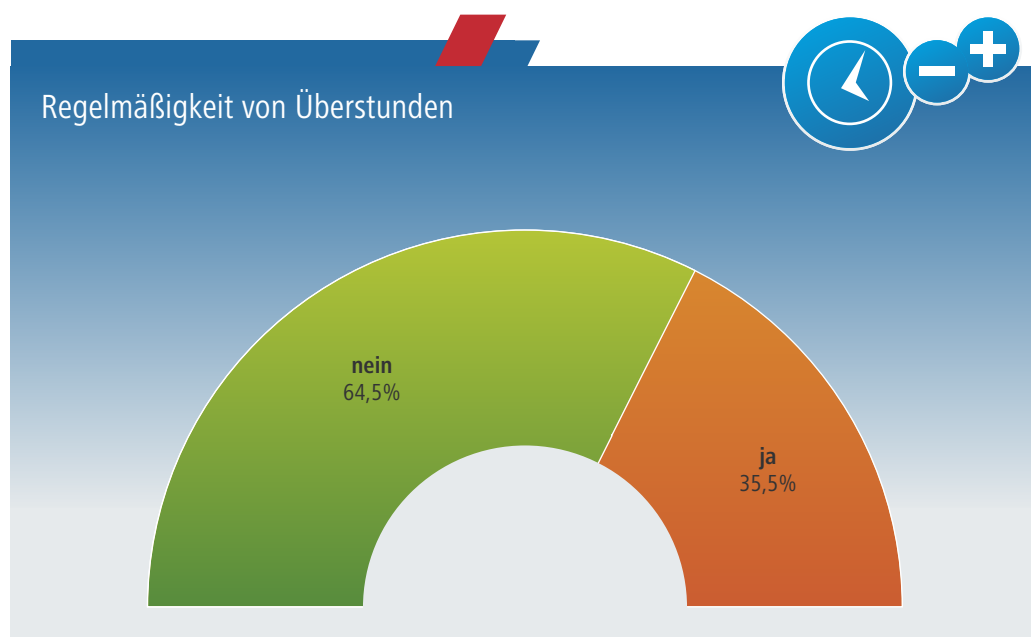


Abbildung 16:  
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden«,  
Angaben in Prozent von 7.439  
Auszubildenden, die auf diese Frage  
geantwortet haben

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

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Drei Viertel (75 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,8 Stunden. Dabei liegen angehende Köchinnen/Köche mit durchschnittlich 10,7 Stunden am oberen Ende der Skala, gefolgt von Hotelfachleuten (6,9 Stunden) und Metallbauern (6,8 Stunden). Die wenigsten Überstunden müssen Industriemechaniker/-innen (2,3 Stunden im Schnitt) sowie Steuerfachangestellte (2,4 Stunden) leisten.

Jede/-r Fünfte (20,2 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden und 4,8 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche, darunter fast ein Viertel aller angehenden Köche bzw. Köchinnen (23,7 Prozent).

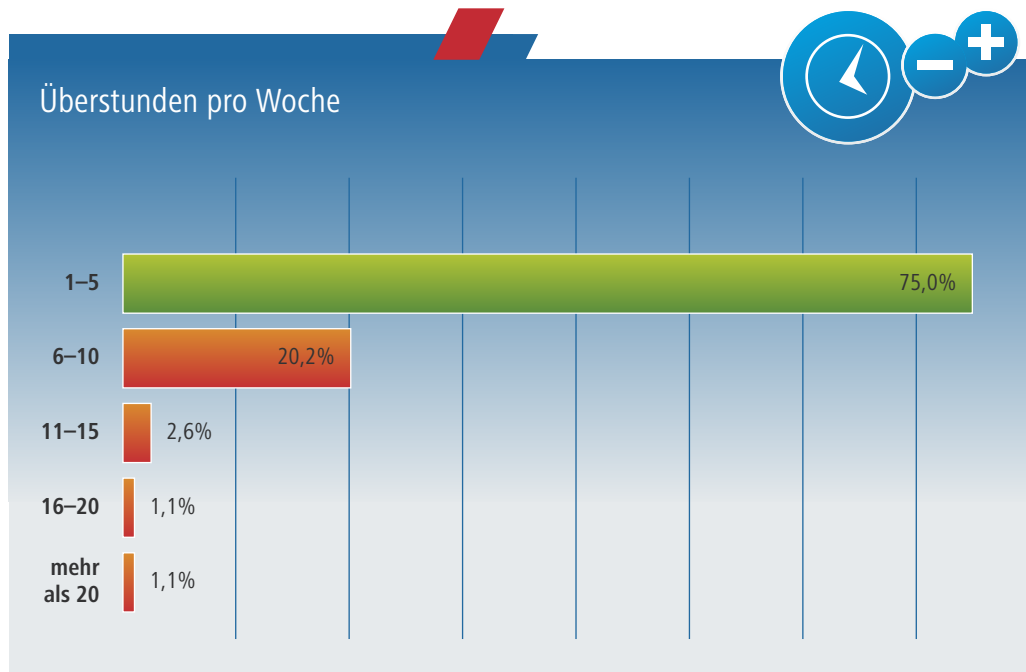


Abbildung 17:  
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden«, Angaben in Prozent von 2.549 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben

Wie bereits in den vergangenen Jahren besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Überstundenintensität und Betriebsgröße: So gaben 39,3 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch nur 24,2 Prozent. Unter denjenigen, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, machen in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten 29,9 Prozent regelmäßig sechs und mehr Überstunden. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen liegt dieser Anteil nur bei 6,2 Prozent.

## 2.2.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

Etwas mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Befragten gaben an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. Konkret werden die Überstunden von 10,7 Prozent der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit (57,7 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. 18,7 Prozent der Befragten erhalten keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entspre-



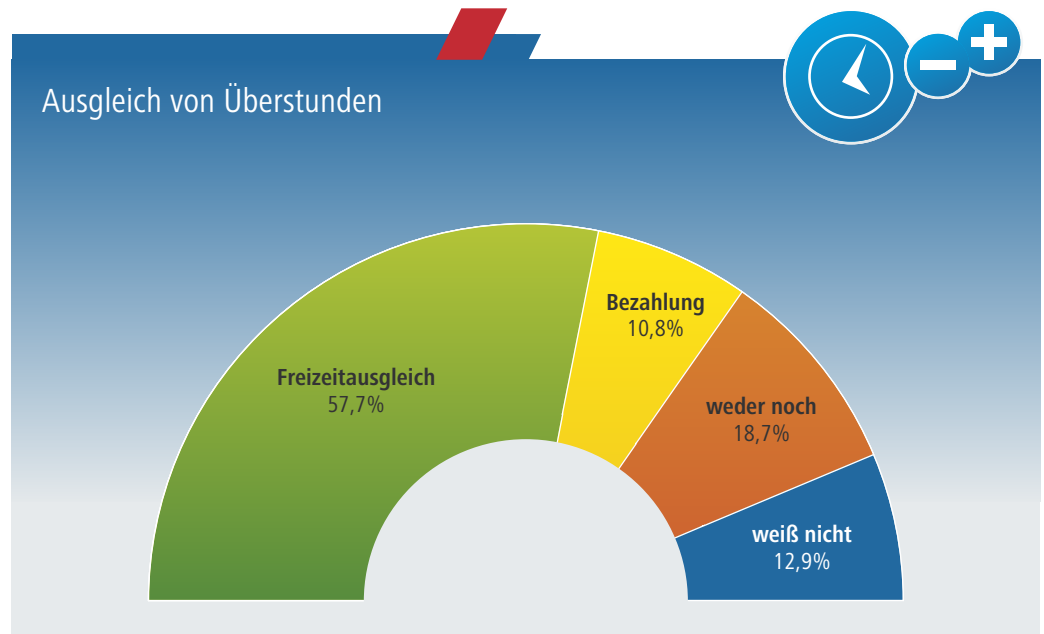


Abbildung 18:  
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«, Angaben in Prozent von 7.439 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben

chenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden heutzutage in einigen Berufen offenbar als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. So gaben beispielsweise nur 40 Prozent der angehenden zahnmedizinischen Fachangestellten sowie 43,2 Prozent der Friseur/-innen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten.

In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So erhalten u. a. deutlich mehr als vier Fünftel der angehenden Mechatroniker und Bankkaufleute (je 85,2 Prozent) und Industriekaufleute (84,7 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

## 2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 JArbSchG 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 JArbSchG).

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weit reichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 14,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zudem machen 28,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstun-

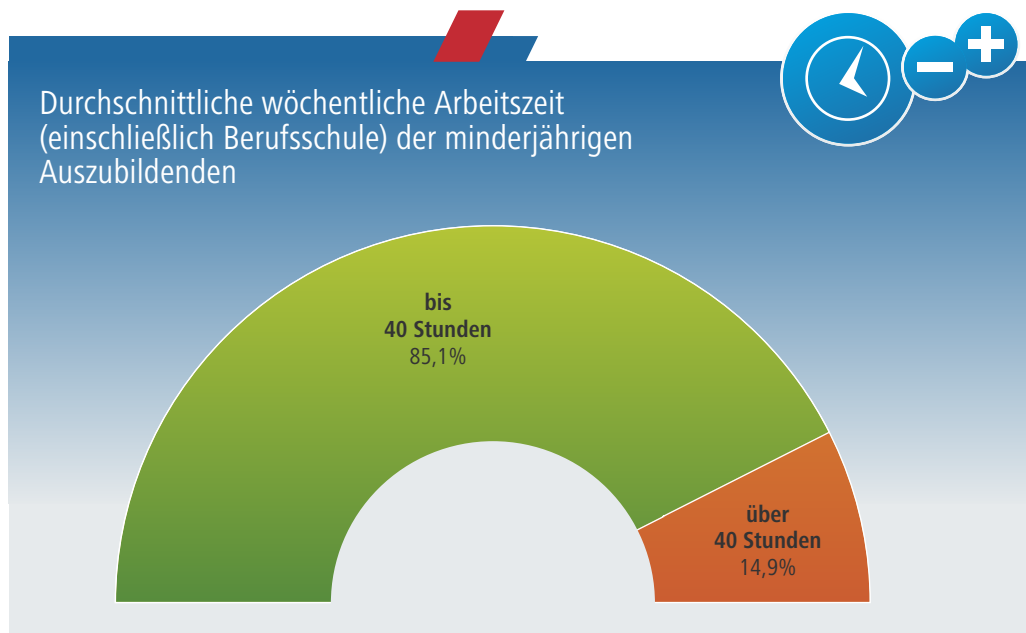


Abbildung 19: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden

Angaben in Prozent von 747 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben

den, von denen nur knapp die Hälfte (49,2 Prozent) dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,3 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der vorausgegangenen Befragungen. Hier ist keine positive Entwicklung zu erkennen. Es besteht weiter ein erheblicher Handlungsbedarf, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. So gaben 15 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Statt jedoch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. In ihrem Koalitionsvertrag beschreibt die schwarz-gelbe Bundesregierung das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend als ein angebliches Ausbildungshemmnis. Unter dem Passus »Tourismus« wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Eine klare Absage an diese Auffassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erteilt auch der letztes Jahr erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit der Jugendlichen gefährdet und darüber hinaus eher dazu führen dürfte, dass »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden«.<sup>6</sup>

Die DGB-Jugend NRW fordert die Aufsichtsbehörden nachdrücklich auf, aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorzugehen. Die in den letzten Jahren unverändert hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. In gravierenden Fällen darf daher auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden.

<sup>6</sup> vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011



### Anteil von Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen



Abbildung 20:  
Anteil von Auszubildenden, die  
regelmäßig Überstunden machen

Angaben in Prozent von 7.289  
Auszubildenden, die auf die Frage:  
»Ich mache regelmäßig Überstunden«  
mit Ja geantwortet haben

Es ist zu hoffen, dass die Debatte um eine Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes damit endlich beendet ist und vielmehr der Empfehlung des Abschlussberichts gefolgt wird, Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stärker nachzugehen. Ziel des Gesetzes ist es schließlich, Jugendliche bei der Arbeit und Ausbildung besonders zu schützen und einer Degradierung zu billigen Aushilfskräften entgegenzuwirken. Anstatt über Verschlechterungen zu diskutieren, ist viel mehr zu schauen, dass die gesetzlichen Regelungen tatsächlich eingehalten werden und wie diese zum Schutz der Auszubildenden weiter ausgebaut werden können. Beides sind Ziele, für die sich die Gewerkschaften auch weiterhin einsetzen werden.

## 2.3 Ausbildungsvergütung

Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung zu erhalten. Sie muss ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die weitgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar.

Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird.

Die große Mehrheit der Befragten erhält ihre Ausbildungsvergütung pünktlich. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis. 1,9 Prozent der Auszubildenden geben aber an, ihre vertraglich festgelegte Vergütung nicht regelmäßig zu erhalten. Für diese entstehen dadurch besondere Härten.

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

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbildern.

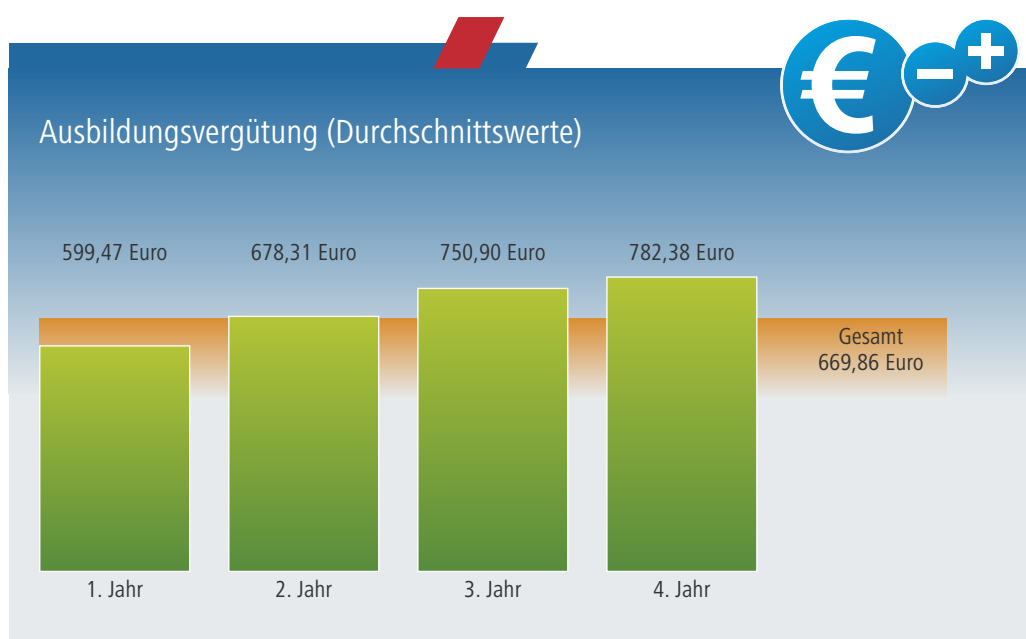


Abbildung 21:  
Ausbildungsvergütung  
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 6.862 Auszubildenden

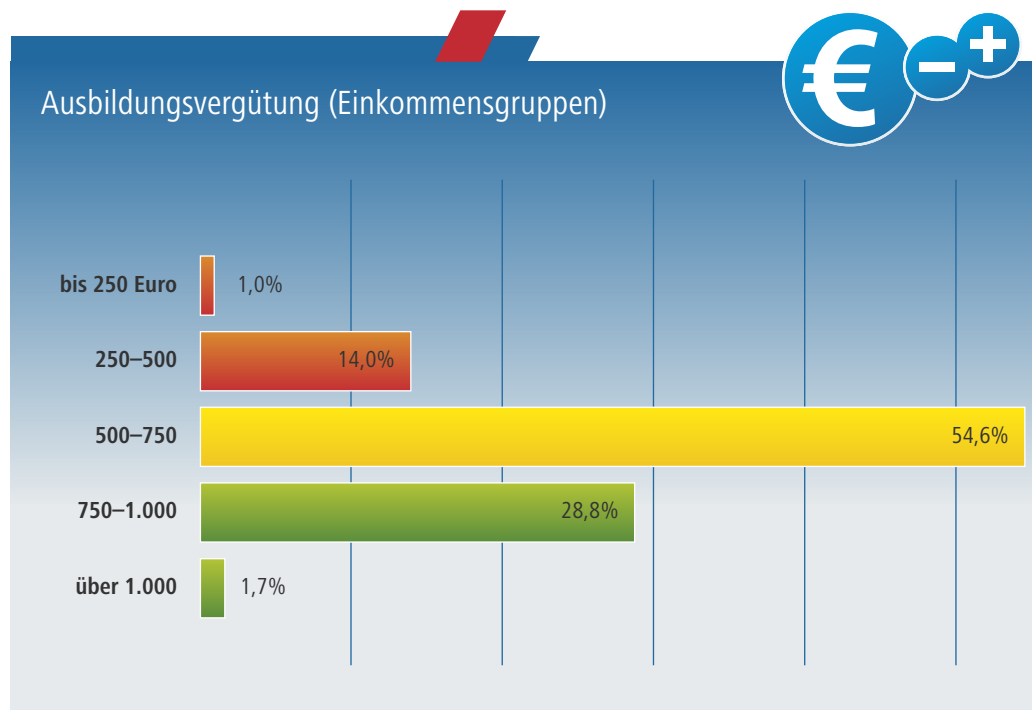


Abbildung 22:  
Ausbildungsvergütung  
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt  
brutto ... Euro«, Angaben in Prozent  
von 6.874 Auszubildenden

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

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte der Befragten in Nordrhein-Westfalen über alle Ausbildungsjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre) 670 Euro pro Monat und damit weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2012, das eine Höhe von 730 Euro berechnet.<sup>7</sup>

Im Schnitt verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 751 Euro. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen jedoch erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute und Industriekaufleute im dritten Ausbildungsjahr mit 931 bzw. 900 Euro brutto durchschnittlich einige Hundert Euro mehr als angehende Friseure/Friseurinnen (570 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den Industriemechaniker/-innen (873 Euro) sowie den Zerspanungsmechaniker/-innen (866 Euro).

<sup>7</sup> vgl. [www.bibb.de/de/63056.htm](http://www.bibb.de/de/63056.htm)

### 2.4 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten? Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten. In das Ranking der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität fließen die folgenden Aspekte ein:

- korrekte Behandlung durch Ausbilderinnen und Ausbilder
- Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt
- gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung
- Probleme, sich in der Freizeit zu erholen
- Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein.

Das Ranking der persönlichen Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung nach Ausbildungsberufen weicht nur wenig vom Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte ab. Bei 19 von 25 Berufen beträgt die Abweichung maximal zwei Ränge nach oben oder nach unten. Eine Ausnahme hiervon bilden angehende Bankkaufleute sowie Verkäuferinnen und Verkäufer, die bei der persönlichen Beurteilung der Ausbildung um vier bzw. sechs Ränge schlechter liegen als im Gesamtranking aller Aspekte. Andererseits liegen die persönlichen Bewertungen durch die angehenden Metallbauer und Zerspanungsmechaniker/-innen um vier bzw. sechs Ränge besser als ihr Platz im Gesamtranking.

#### 2.4.1 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Anteil Auszubildender, die ihre Ausbildung abbrechen, hat 2012 bundesweit zugenommen. Fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (24,4 Prozent) wurde 2011 deutschlandweit vorzeitig gelöst, 1,4 Prozent mehr als 2010.<sup>8</sup> Wie die BIBB-Übergangsstudie 2011 verdeutlicht, bedeutet die Vertragslösung für etwa 13 Prozent der betroffenen Jugendlichen einen Ausbildungsabbruch, während andere Jugendliche ihre begonnene Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen. Die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2013 Nordrhein-Westfalen bestätigen die Befunde der BIBB-Übergangsstudie. Von den Befragten aus Nordrhein-Westfalen gaben 11,9 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 13,7 Prozent aller weiblichen und 10,6 Prozent aller männlichen Befragten haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet.

Als Gründe, warum sie ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, gaben mehr als die Hälfte (53 Prozent) der durch das BIBB befragten Jugendlichen an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Ebenfalls oft genannt wurden Probleme mit Ausbildern/Ausbilderinnen, Lehrern/Lehrerinnen, Kollegen/Kolleginnen und Mitschülern/Mitschülerinnen (46 Prozent) sowie persönliche, finanzielle und gesundheitliche Gründe (42 Prozent).<sup>9</sup>

<sup>8</sup> vgl. *Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2013*, S.130  
<sup>9</sup> vgl. a.a.O., S.43

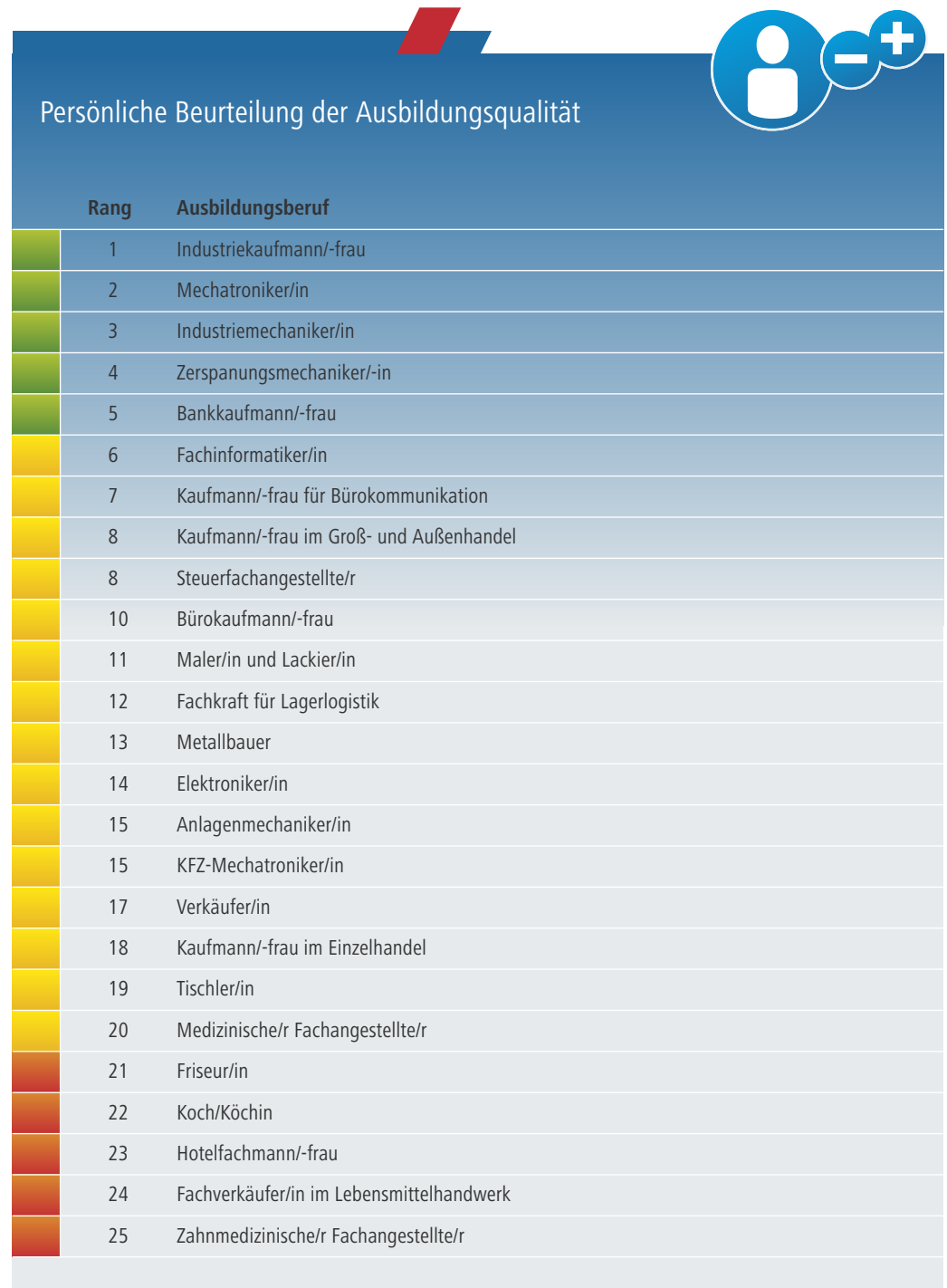


Abbildung 23:  
Persönliche Beurteilung der  
Ausbildungsqualität

Nur die wenigsten Auszubildenden geben »einfach so« auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Zudem zeigt sich, dass neben der guten Qualität der Ausbildung selbst einer umfassenden Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme eine hohe Bedeutung beizumessen ist, wenn die Zahl der Ausbildungsabbrüche nachhaltig gesenkt werden soll.

## 2.4.2 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht weiterhin eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder/-innen nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbildern/Ausbilderinnen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 92 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Im Gegensatz dazu sind dies bei denjenigen, die nach eigenen Angaben »nie« korrekt behandelt werden, nur 13,8 Prozent. Auch Überstunden oder das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während ein Drittel (32,7 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für etwa ein Fünftel (21,8 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

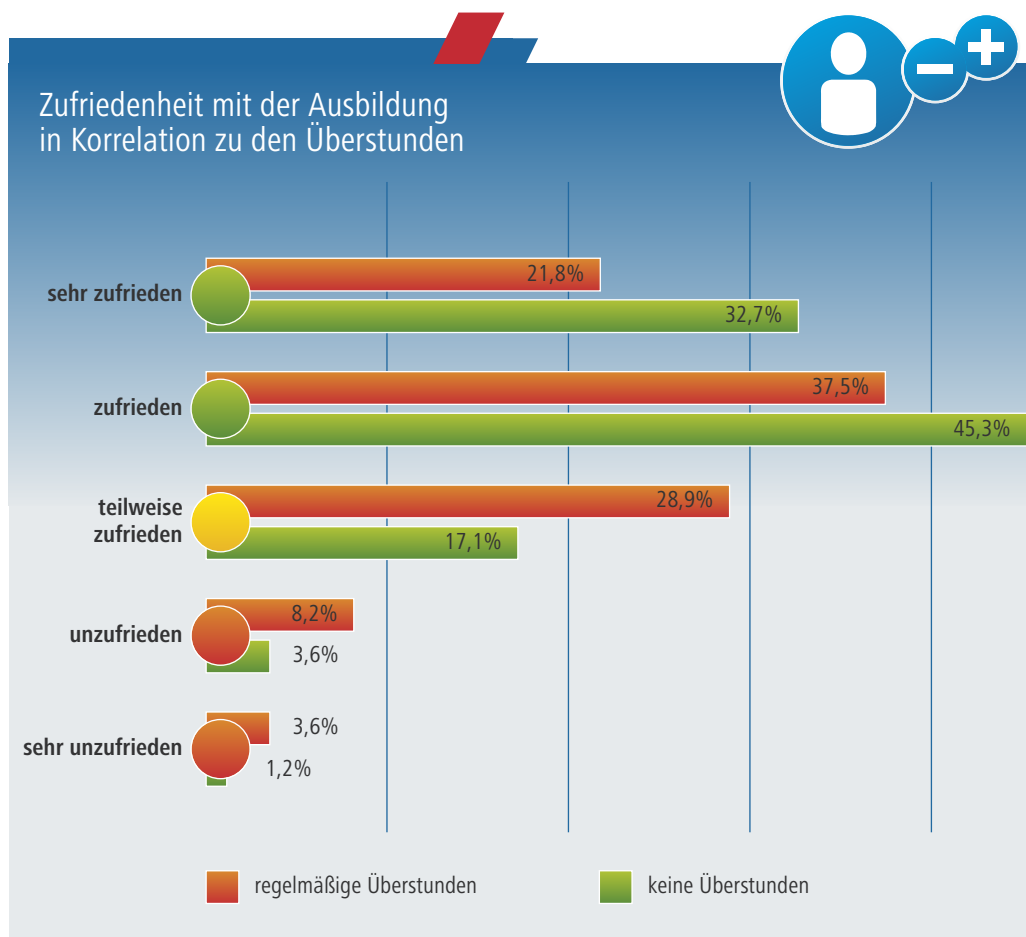


Abbildung 24:  
Zufriedenheit mit der Ausbildung in  
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich  
insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig  
Überstunden ...«, Angaben in Prozent  
von 7.281 Auszubildenden



89,9 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, dann sank der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« auf 58,3 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 86,9 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei angehenden Mechatroniker/-innen (87,3 Prozent), Zerspanungsmechaniker/-innen (86,4 Prozent) und Industriekaufleuten (84,3 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den zahnmedizinischen Fachangestellten (66 Prozent) und den angehenden Kaufleuten für Bürokommunikation (68,6 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 47,3 Prozent. 21,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,5 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich zahnmedizinische Fachangestellte (22 Prozent) und Friseur/-innen (14,5 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten für Bürokommunikation (25,6 Prozent), den Fachinformatiker/-innen (20,7 Prozent) sowie den Bürokaufleuten (17,2 Prozent).

### 2.4.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 42,6 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass es ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt, 36,9 Prozent müssen mit ihren Problemen alleine fertig werden. Ein Fünftel der Befragten (20,5 Prozent) kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.<sup>10</sup>

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 80,3 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,6 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,5 Prozent und somit deutlich höher.

<sup>10</sup> Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 86,9 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 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur 35,7 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 20,8 Prozent (11 bis 20 Beschäftigte) bzw. 13,8 Prozent (5 bis 10 Beschäftigte). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretungen eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit fünf bis zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (70,8 Prozent gegenüber 59,8 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (75,2 Prozent gegenüber 62,5 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (86,2 Prozent gegenüber 62,9 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. 77,3 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 70 Prozent.

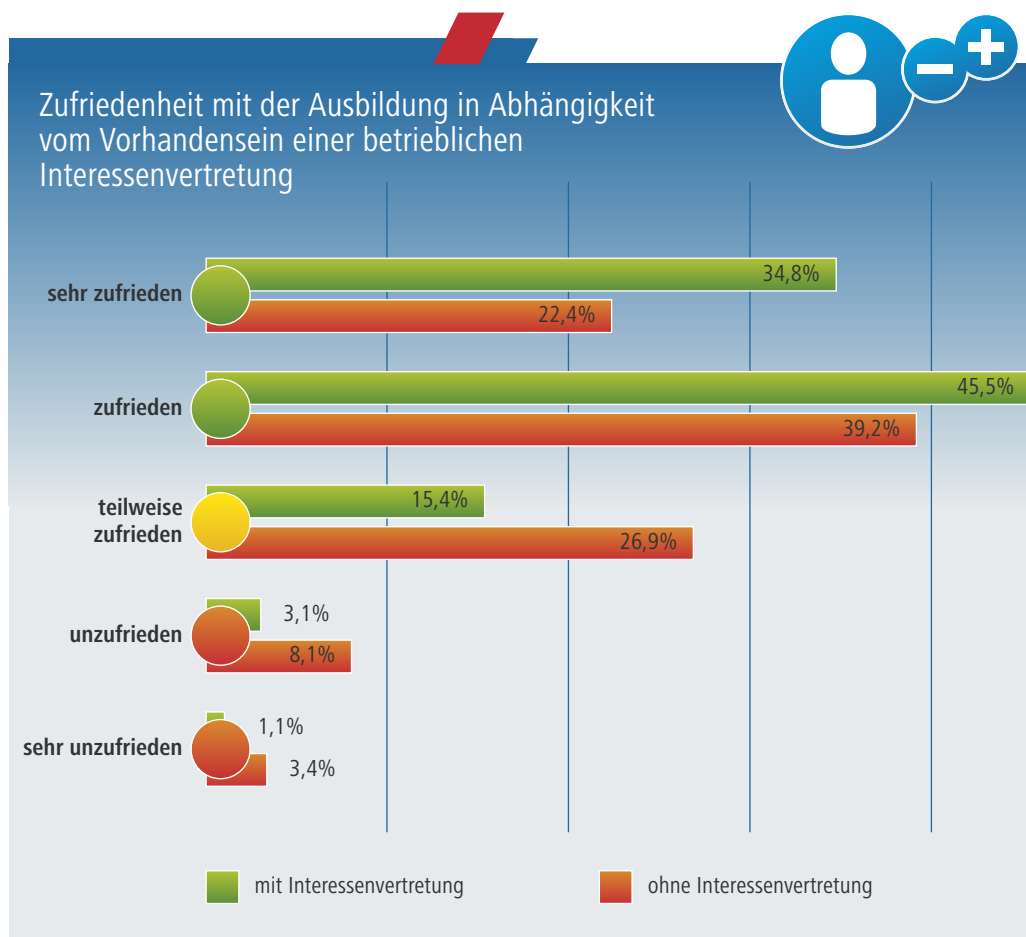


Abbildung 25  
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung ...«, Angaben in Prozent von 5.270 Auszubildenden

# 3. Schwerpunkt: Perspektiven nach der Ausbildung

64,1 Prozent – und damit fast zwei Drittel der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Ein Teil hiervon (18 Prozent) kann sich jedoch nicht vorstellen, weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig zu sein. 46,1 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben.

Allerdings konnten zum Befragungszeitpunkt nur 29,2 Prozent schon sicher sagen, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die meisten Auszubildenden (61,9 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,9 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Die größte Wahrscheinlichkeit einer Übernahme besteht bei angehenden Zerspanungsmechaniker/-innen und Fachinformatiker/-innen, von denen mehr als die Hälfte (54,8 bzw. 50,9 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung bereits wussten, dass sie im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden. Ebenfalls gute Chancen auf eine Übernahme bestehen bei Industriemechaniker/-innen (46,4 Prozent), Bankkaufleuten (42,9 Prozent) und Elektroniker/-innen (40,9 Prozent). Demgegenüber wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits ein Viertel der angehenden Tischler (25,9 Prozent), 18,8 Prozent der Köchinnen und Köche sowie 16,7 Prozent der Maler/-innen und Lackierer/-innen, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb nicht weiter beschäftigt werden.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 80,5 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 19,5 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (47,1 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

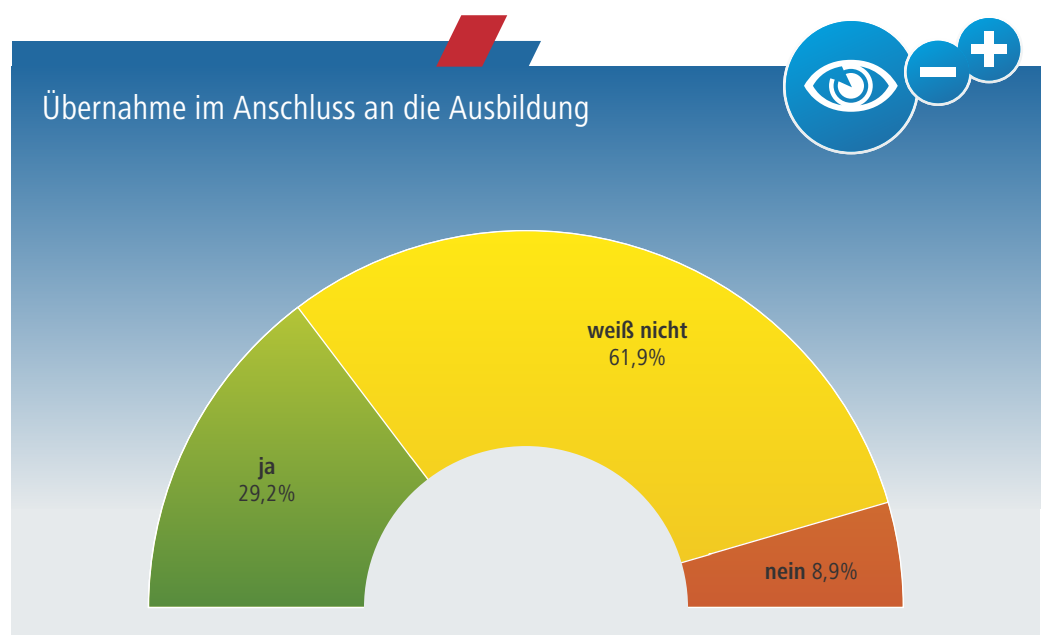


Abbildung 26:  
Übernahme im Anschluss  
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine  
Ausbildung übernommen ...«, Angaben  
in Prozent von 7.291 Auszubildenden

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.

Gleichzeitig verdeutlichen diese Befunde den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend atypisch und prekär beschäftigt werden. Eine Sonderauswertung des DGB-Index »Gute Arbeit« im Jahr 2012 hat dies eindrucksvoll bestätigt.<sup>11</sup> Demnach müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere elf Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2013 weisen darauf hin, dass hier zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. So gaben nur 59,1 Prozent der 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 lediglich etwa 15 Prozent der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Zwar erhalten Auszubildende in größeren Betrieben häufiger eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht gestellt als in kleineren Betrieben, allerdings beschränken sich diese Angebote oft auf einen befristeten Vertrag.

<sup>11</sup> vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit Berlin 2012, S.10

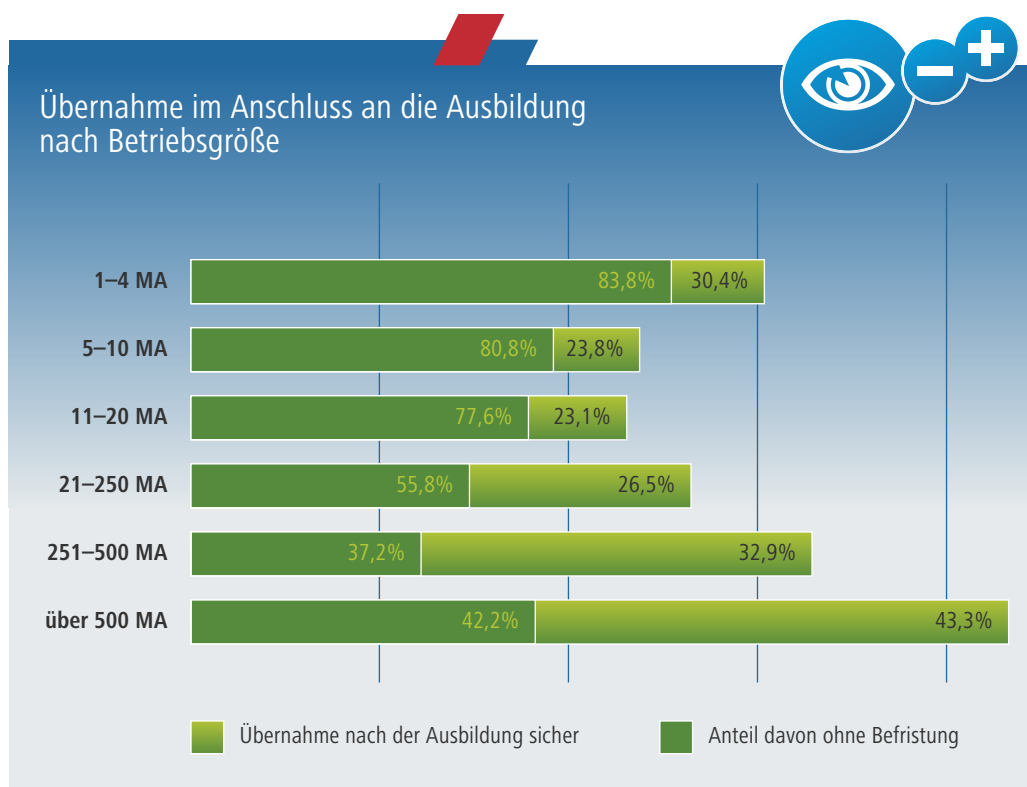


Abbildung 27: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...« / Mein Betrieb hat folgende Größe – Angaben in Prozent von 7.199 Auszubildenden. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung unbefristet übernommen / Betriebsgröße Angaben in Prozent von 1.870 Auszubildenden

Die DGB-Jugend NRW fordert für alle Auszubildenden die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

So wusste in Betrieben bis 20 Mitarbeiter/-innen zum Zeitpunkt zwar nur ein Viertel der Befragten bereits sicher, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, von denen jedoch haben mehr als 80 Prozent eine unbefristete Anstellung in Aussicht. Anders bei mittleren und größeren Unternehmen. Beispielsweise erhielten in Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeiter/innen mit knapp 33 Prozent zwar anteilig etwas mehr Auszubildende ein konkretes Übernahmeangebot als in Klein- und Kleinstbetrieben, dieses sieht jedoch nur bei etwa 37 Prozent eine unbefristete Anstellung vor. Selbst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, in denen sich immerhin 43 Prozent der Auszubildenden sicher sein konnten, übernommen zu werden, garantiert nur 42 Prozent der vorliegenden Übernahmeangebote eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Noch unsicherer gestalten sich die beruflichen Perspektiven jener Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits sicher sagen konnten, nicht übernommen zu werden. Von diesen haben lediglich knapp 9,5 Prozent die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb, weiteren 2,3 Prozent liegt ein Angebot aus der Zeit- bzw. Leiharbeitsbranche vor. Das Gros der Betroffenen jedoch hatte zum Zeitpunkt der Befragung entweder keinerlei konkrete Perspektive (46 Prozent) oder gab an, über eine sonstige Perspektive zu verfügen.

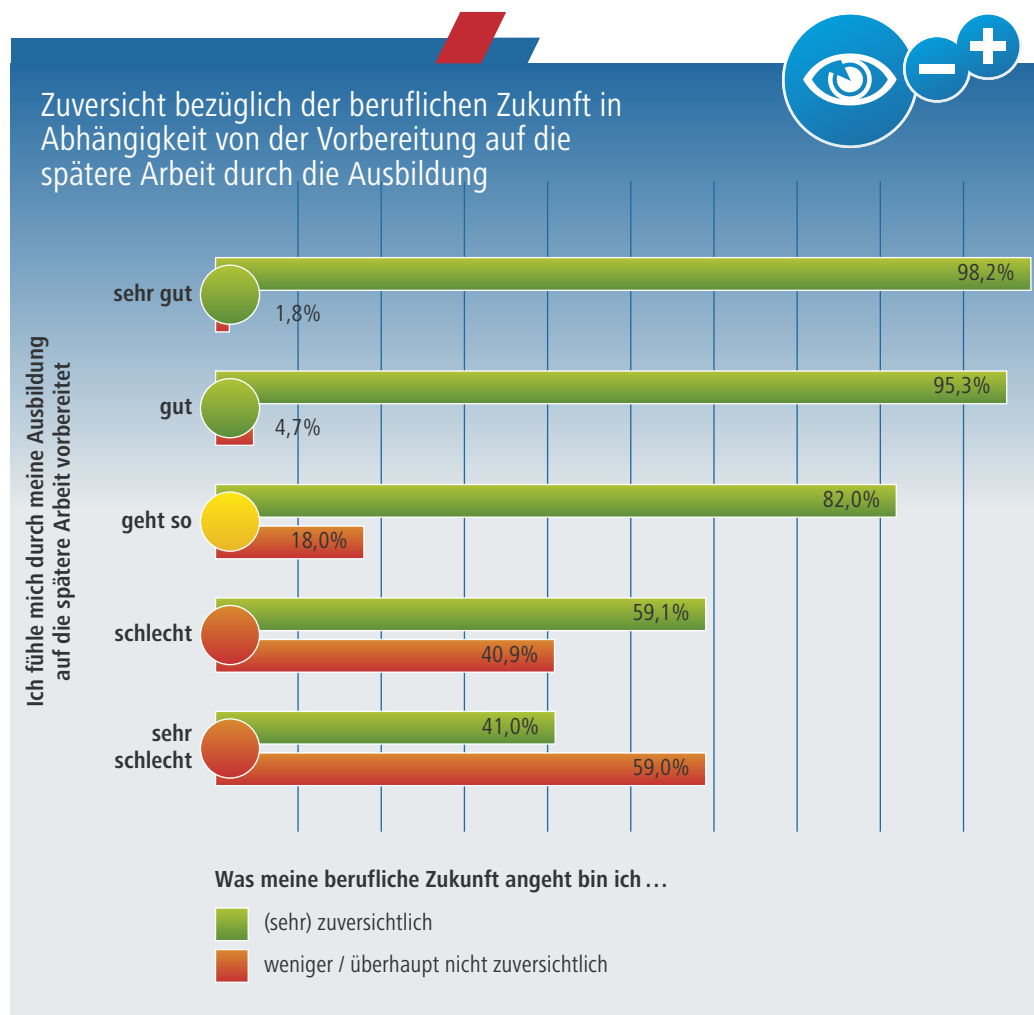


Abbildung 28  
Zuversicht bezüglich der beruflichen Zukunft in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf die spätere Arbeit durch die Ausbildung  
»Was meine berufliche Zukunft angeht, bin ich ...« / »ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit vorbereitet«, Angaben in Prozent von 7.233 Auszubildenden

Angesichts dieser häufig sehr unsicheren Zukunftsperspektiven dürfte es viele Auszubildenden nur bedingt beruhigen, dass sie sich durch ihre Ausbildung größtenteils gut auf die spätere Arbeit vorbereitet fühlen. 71,6 Prozent bezeichneten die Vorbereitung als gut oder sehr gut und weitere 23,1 Prozent mit »geht so«. Lediglich 5,4 Prozent der Befragten waren der Ansicht, durch ihre Ausbildung schlecht oder sehr schlecht auf das Berufsleben vorbereitet zu sein.

Trotzdem blickt ein Großteil der Auszubildenden recht zuversichtlich in die Zukunft. Lediglich 9,3 Prozent der Befragten sind mit Blick auf ihre berufliche Zukunft wenig (8,2 Prozent) oder überhaupt nicht zuversichtlich (1,2 Prozent). Demgegenüber ist ein Viertel der Auszubildenden sehr zuversichtlich (25,9 Prozent) und weitere 64,7 Prozent zuversichtlich, was die eigene berufliche Zukunft betrifft.

Erwartungsgemäß ist der Anteil zuversichtlicher Auszubildender unter jenen mit einem konkreten Übernahmeangebot (95,7 Prozent) höher als bei Auszubildenden, die sich sicher sein können, nicht übernommen zu werden (82 Prozent).

Noch deutlich stärker gestalten sich die Unterschiede jedoch in Abhängigkeit davon, ob sich die Befragten durch ihre Ausbildung gut auf ihre spätere Arbeit vorbereitet fühlen oder nicht. Demnach blicken 98,2 Prozent der Auszubildenden, die sich sehr gut vorbereitet fühlen zuversichtlich in die Zukunft, jedoch nur 41 Prozent der sehr schlecht vorbereiteten.

Dass diese Auszubildenden erwartungsgemäß auch die fachliche Qualität ihrer Ausbildung deutlich schlechter bewerten und insgesamt mit ihrer Ausbildung erheblich unzufriedener sind, verdeutlicht die große Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für das weitere Berufsleben.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse ist die Qualität der Ausbildung in dieser Beziehung sogar noch wichtiger einzuschätzen als das Vorliegen eines Übernahmeangebots und somit konkreter beruflicher Sicherheiten.

# 4. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2012 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 751 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 715 Euro. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 692 Euro, während ihre Kolleginnen nur 642 Euro erhielten. Dabei betonen die Autorinnen und Autoren des Datenreports erneut, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.<sup>12</sup>

Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen somit die Ergebnisse des Ausbildungsreports, der bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt hat, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer und somit hinsichtlich der Vergütung strukturell benachteiligt sind.

Dieser Befund bestätigt sich auch in der aktuellen Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter

<sup>12</sup> vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 276



Abbildung 29:  
Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2013

den Befragten über 80 Prozent liegt, eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bildet die Kategorie der sonstigen Berufe.

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

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. Diese Auswertung lieferte in keinem der untersuchten thematischen Bereiche Hinweise auf bedeutsame geschlechtsspezifische Unterschiede, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Deutlicher erweisen sich hingegen die strukturellen Unterschiede zwischen den männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen nach wie vor etwas häufiger Überstunden als in den männlich dominierten (37,6 Prozent zu 33,7 Prozent). Noch deutlicher gestalten sich die Unterschiede bei der Regelung des Überstundenausgleichs. Bei drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen werden die Überstunden mit Freizeit ausgeglichen oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt, in den überwiegend weiblich geprägten Berufen trifft

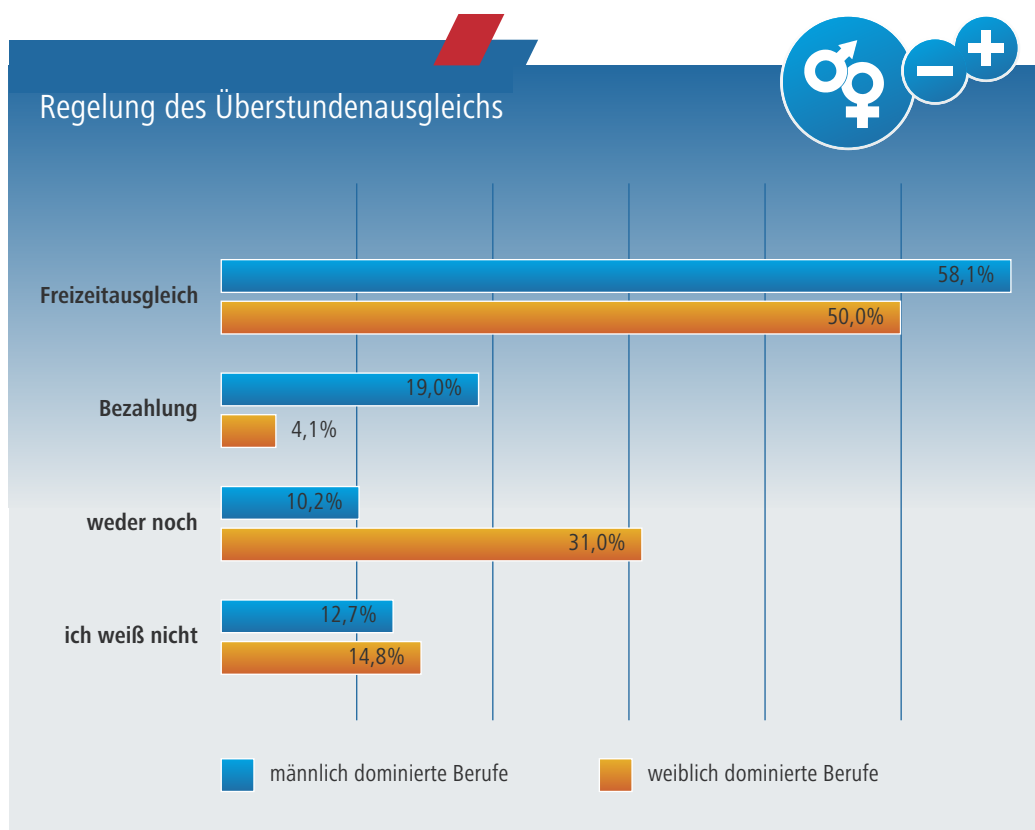


Abbildung 30: Regelung des Überstundenausgleichs

Angaben in Prozent von 4.033 Auszubildenden



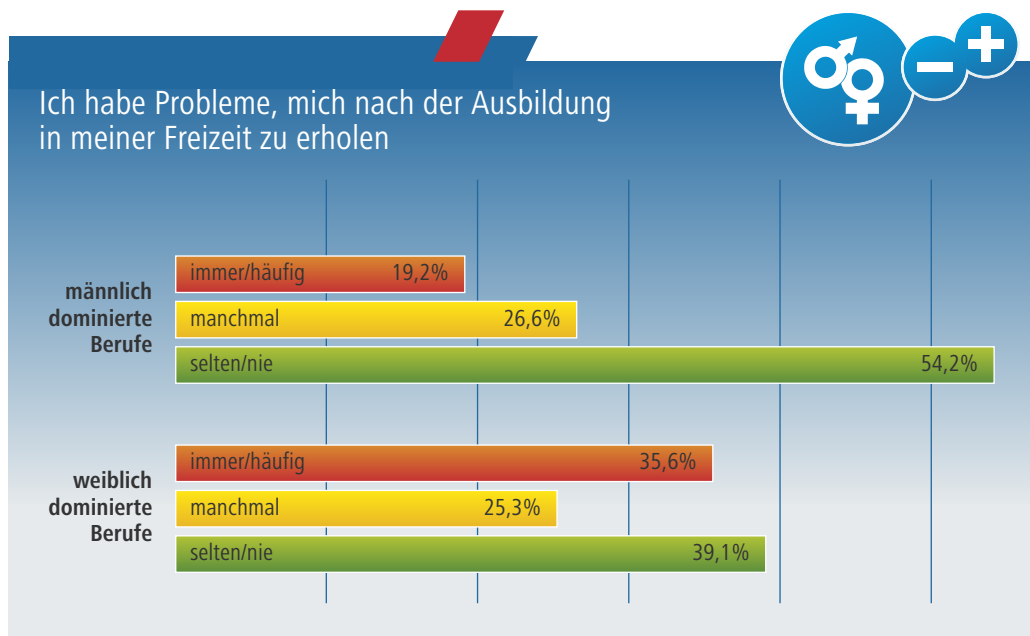


Abbildung 31: Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen, nach männlich/weiblich dominierten Berufen

Angaben in Prozent von 4.523 Auszubildenden

dies nur für etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden zu. Andererseits gaben lediglich 10,2 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 31 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 19,2 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »meistens« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 35,6 Prozent fast doppelt so hoch.

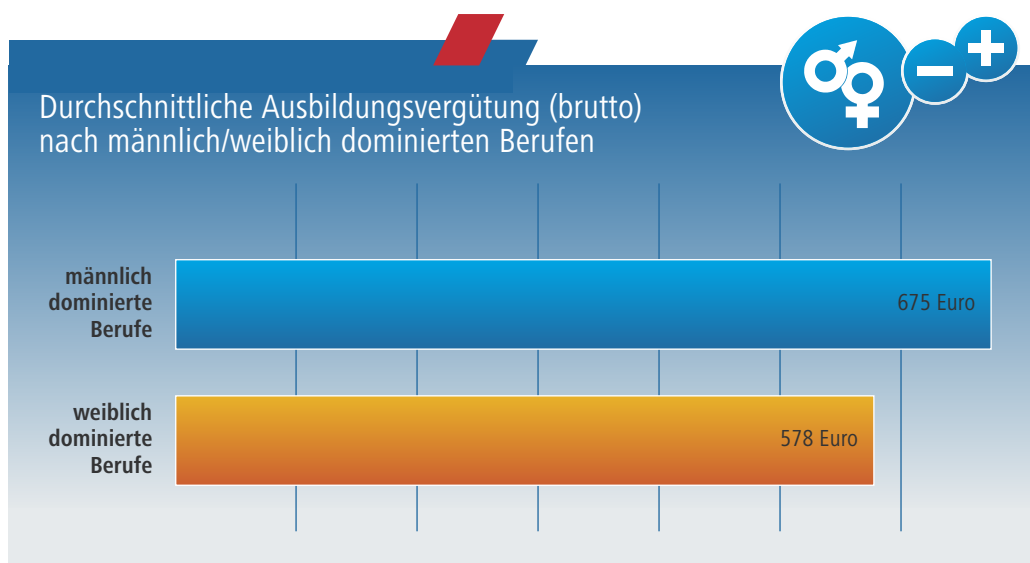


Abbildung 32: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) nach männlich/weiblich dominierten Berufen

Angaben von 4.211 Auszubildenden

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 675 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 578 Euro beträgt. Noch immer erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 73,9 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (65 Prozent).

Die Befragungsergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports in Nordrhein-Westfalen bestätigen, 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 und auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Bereits der Übergang in die Berufsausbildung ist demnach eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die ge-

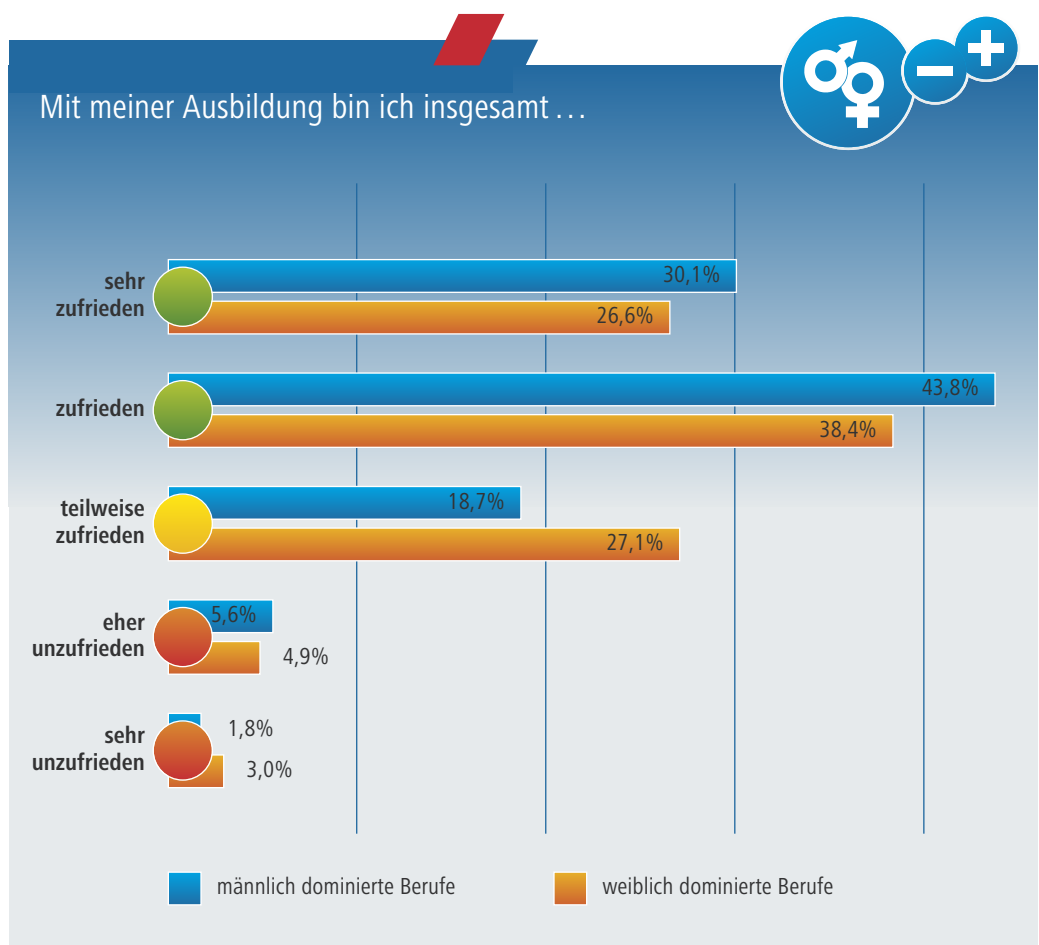


Abbildung 33:  
Mit meiner Ausbildung  
bin ich insgesamt:

Angaben in Prozent von  
4.534 Auszubildenden

schlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Weiterhin gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind so genannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden erweisen.

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

# 5. Fazit und Forderungen

## ■ Ausbildungsplatzgarantie

Trotz aller »Entspannungen« auf dem Ausbildungsmarkt gibt es nach wie vor nicht für jede/-n Interessierte/-n einen Ausbildungsplatz. Von einem auswahlfähigen Angebot kann mit Ausnahme weniger Regionen ebenfalls noch lange nicht gesprochen werden. Allein im letzten Jahr kamen wieder knapp 20.000 junge Menschen in Maßnahmen des sogenannten Übergangsystems.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten die von der Landesregierung versprochene Ausbildungsplatzgarantie. Die absolute Priorität müssen dabei betriebliche Ausbildungsplätze haben.

## ■ Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen

Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es leider nicht. Seit nun mehr sechs Jahren zeigt der Ausbildungsreport, dass es konstante und ein scheinbar gleichbleibende Probleme in der Ausbildung gibt, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegenüber klaren gesetzlichen Regelungen haben. Egal ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz, für viele Auszubildende bestimmter Branchen gehört die Nichteinhaltung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag. Dies kann zu einer gesundheitlichen Gefährdung führen und das Erreichen der Ausbildungsziele gefährden.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und das nicht einhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig.

## ■ Bessere gesetzliche Regelungen

Im Lauf der Jahre kam es immer wieder zu Verschlechterungen gesetzlicher Regelungen. Die DGB-Jugend NRW fordert daher klare Regelungen:

- Die Berufsschulzeit muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Bis 1997 war dies auch eindeutig für alle Auszubildenden im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Auf Druck der Wirtschaft wurde der Abschnitt für die Jugendlichen über 18 aus dem Gesetz gestrichen.
- Alle Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe, Bücher ...), die für die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erforderlich sind, müssen den Auszubildenden von den Betrieben kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- Auszubildende müssen fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bekommen, um sich ausreichend auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Für alle Auszubildenden soll an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb bestehen.

#### ■ **Keine Schmalspurausbildungen**

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Die momentane Diskussion über Modularisierungen von Ausbildung, die zunehmende Einführung von zwei-jährigen Ausbildungen oder auch die Verkürzungen von 3,5- auf dreijährige Ausbildungen konterkarieren diesen Anspruch. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten brauchen nicht weniger Zeit für eine Ausbildung, sondern vielmehr bei Bedarf die Möglichkeit zur Verlängerung.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen. Stattdessen ist zu gewährleisten, dass jede/-r Auszubildende eine qualitativ gute, und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung bekommt. Für lernschwächere Jugendliche sollen die Möglichkeit ausgebaut werden, die Ausbildung verlängern zu können und Unterstützungsleistungen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, in Anspruch nehmen zu können.

#### ■ **Unbefristete Übernahme**

Nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, stellt auch der zweite Übergang, von der Ausbildung in die Arbeitswelt einen wichtigen Wendepunkt für junge Menschen dar. Für viele gestaltet sich dieser zunehmend schwierig. In den letzten Jahren hat die Anzahl der jungen Menschen, die mit atypischen Beschäftigungen den Start in die Arbeitswelt beginnen dramatisch zugenommen. Jugendliche brauchen aber die Chance für ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher, die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

#### ■ **Verbesserung der Qualität der Berufsschulen**

Viele Berufsschulen haben nicht das nötige Geld und die notwendigen Ressourcen, um die eigenen Materialien und Geräte auf dem aktuellen Stand zu halten. Auch für ein ausreichend großes Lehrer/-innenkollegium, das kleine Klassengrößen und eine enge Kooperation zwischen der Berufsschule und dem Betrieb ermöglicht und Unterrichtsausfälle verhindert, fehlen oftmals die finanziellen Mittel. Unter schlechten Bedingungen stoßen aber auch die engagiertesten Lehrerinnen und Lehrer an ihre Grenzen. Unter dem Ergebnis leiden sowohl die Lehrer/-innen durch schlechte Arbeitsbedingungen als auch die Berufsschüler/-innen durch fehlende Qualität in der schulischen Bildung. Benötigt wird eine langfristige verlässliche Planung für alle Seiten, die einen gewissen Standard in der Lehrer/-innenausbildung und -bezahlung sichert.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher, dass die Rahmenbedingungen unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, verbessert werden. Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um eine materiell und personell bessere Ausstattung ermöglichen zu können.

# 6. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten »Berufsschultouren« der DGB-Jugend NRW statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2012 bis April 2013 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig und damit hinreichend repräsentativ für die getroffenen Aussagen verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 7.439 Auszubildenden aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen in Deutschland in die Auswertung aufgenommen werden.<sup>13</sup> 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 in Deutschland gewichtet. Aufgrund der hohen Zahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

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

<sup>13</sup> laut Bundesinstitut für Berufsbildung die 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe im Jahr 2011

# 7. Anhänge

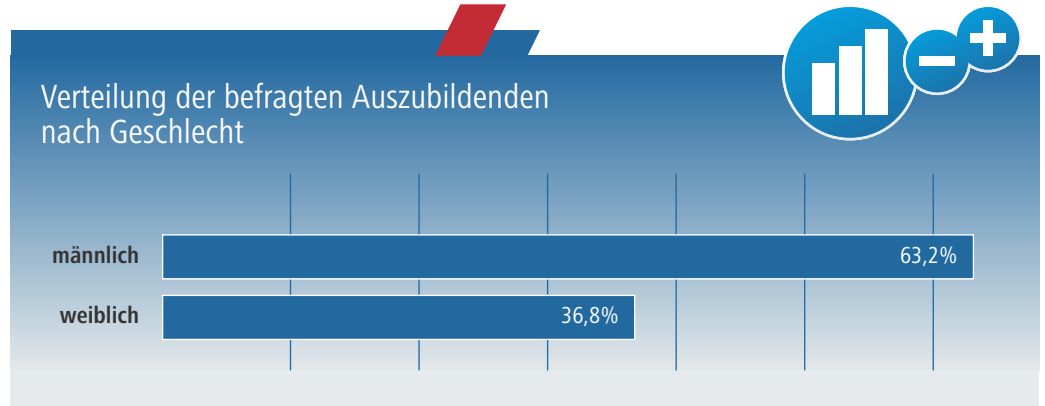


Abbildung 34:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 7.367 Auszubildenden  
in Prozent

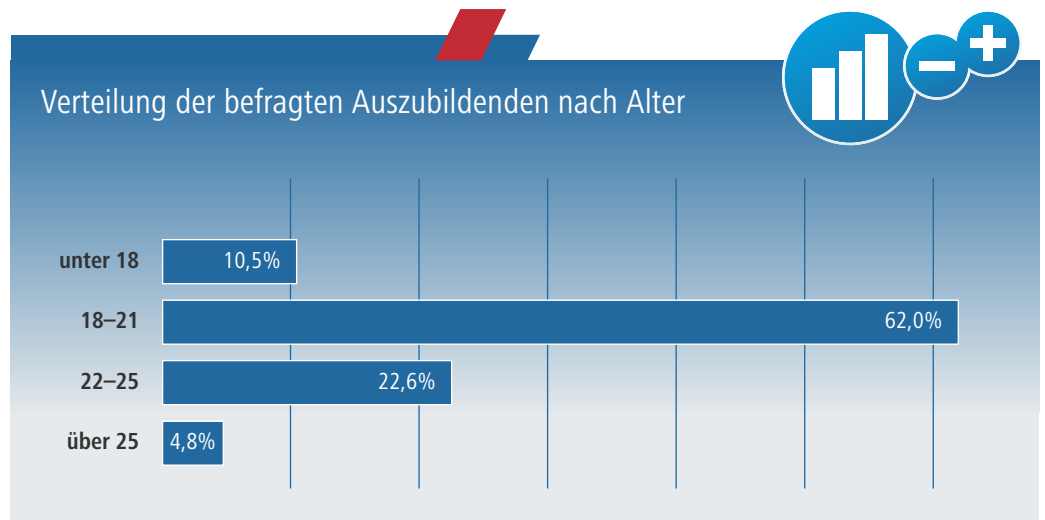


Abbildung 35:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Alter

Angaben von 7.397 Auszubildenden  
in Prozent

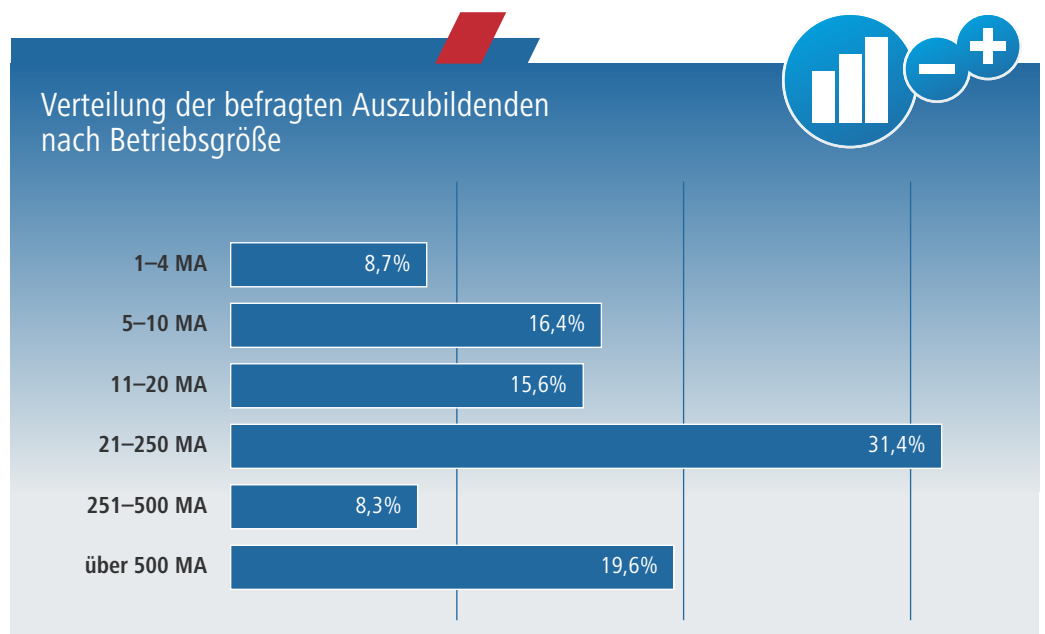


Abbildung 36:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Betriebsgröße

Angaben von 7.439 Auszubildenden  
in Prozent, MA = Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2012/2013:** 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  3,5  4  4,5  5  5,5  6  6,5  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. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:  
 ja  nein
13. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:  
 ja  nein  weiß nicht
14. Falls Frage 13 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
15. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:  
 ja  nein
16. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:  
 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 meinen Ausbildern, 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. 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. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:  
 sehr gut  gut  befriedigend  ausreichend  mangelhaft
27. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden  zufrieden  teilweise zufrieden  unzufrieden  sehr unzufrieden
28. In meiner Ausbildung fühle ich mich:  
 überfordert  unterfordert  
 weder unter- noch überfordert

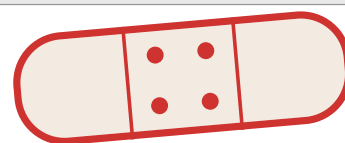


29. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer     häufig     manchmal     selten     nie
30. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft
31. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als
- sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft
32. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
- sehr leicht     leicht     ging so     schwer     sehr schwer
33. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
- mein Wunschberuf  
 einer von mehreren interessanten Berufen  
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
34. Ich habe direkt nach meinem Abschluss an oder Abgang von einer allgemeinbildenden Schule mit meiner Ausbildung angefangen:  ja     nein
35. Falls Frage 34 NEIN: Was waren die Gründe für einen verspäteten Beginn der Ausbildung:
- ich habe keinen Ausbildungsplatz gefunden  
 ich wollte noch einen höherwertigen Schulabschluss erwerben, bevor ich nach einem Ausbildungsplatz suche  
 ich habe Zivildienst / Wehrpflicht absolviert  
 ich habe mir bewusst Zeit genommen für Freizeit oder Orientierung  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_
36. Falls Frage 34 NEIN: Wie viele Jahre lagen zwischen deinem allgemeinbildenden Schulabschluss bzw. Schulabgang und dem Beginn der Berufsausbildung?
- 1 Jahr     2 Jahre     3 Jahre     mehr als 3 Jahre
37. Falls Frage 34 NEIN: Hast du nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und vor Beginn der Ausbildung teilgenommen an ... (Mehrfachnennung möglich)
- einer berufsvorbereitenden Maßnahme?  
 einer schulischen Berufsvorbereitung (z. B. BVJ)?  
 einer Einstiegsqualifizierung?  
 einem anderen Programm: \_\_\_\_\_  
 an keiner Maßnahme?
38. Falls Teilnahme an Maßnahme(n): Die von mir besuchte(n) Maßnahme(n) waren für mich:
- sehr hilfreich     hilfreich     teilweise hilfreich     weniger hilfreich     gar nicht hilfreich
39. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  ja     ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein     weiß nicht.
40. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung von meinem Ausbildungsbetrieb übernommen:
- ja     nein     weiß nicht.
41. Falls Frage 40 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung  
 Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten  
 andere Befristung: \_\_\_\_\_
42. Falls Frage 40 NEIN: Wie sieht momentan deine Perspektive nach der Ausbildung aus?
- 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. Zeitarbeitsbranche  
 Ich habe eine sonstige Alternative
43. Ich fühle mich durch meine Ausbildung auf die spätere Arbeit vorbereitet:
- sehr gut     gut     geht so     schlecht     sehr schlecht
44. Was meine berufliche Zukunft angeht, bin ich
- sehr zuversichtlich     zuversichtlich     wenig zuversichtlich     überhaupt nicht zuversichtlich
45. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
- 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500
46. Welchen Schulabschluss hattest du bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule?
- keinen Abschluss  
 Berufsreife (Hauptschulabschluss)  
 Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss)  
 Abitur/Fachabitur
47. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja     nein
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
Bundesland: \_\_\_\_\_
49. Datum: \_\_\_\_\_

Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse und/oder eine Telefonnummer:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



[www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de)

## 8. Zehn Einträge im Dr. Azubi Online-Forum aus NRW aus dem Jahr 2013

Thema:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten
Von:	Lara aus Aachen
Datum:	23.07.2013

Guten Abend,  
ich (w, 1. Lehrjahr Technische Zeichnerin) muss seit Beginn meiner Ausbildung meine Mitauszubildende (w, 21, 1. Lehrjahr Bürokauffrau) am Empfangstresen vertreten, wenn sie abwesend (Berufsschule, Botengänge ...) ist. In dieser Zeit muss ich an den Empfangstresen (Aufgaben: Telefonzentrale leiten, Kaffee kochen, Besprechungsräume herrichten, Akten für Kollegen abheften, Präsenttaschen packen, Post bearbeiten ...).

Aufgrund des zweiwöchigen Urlaubs einer Kollegin (Empfangskraft, halbtags eingestellt) gibt es nun die Dienstanweisung, dass ich ab Arbeitsbeginn bis zur Ablösung meiner oben genannten Mitauszubildenden zur Mittagspause den Arbeitsplatz in der Zentrale einnehmen zu habe.

Mit meinem Ausbilder habe ich bereits gesprochen. Er hält sich aus der Angelegenheit heraus.

Ist das rechtens? Wenn nein, was kann ich tun? Einen Betriebsrat gibt es nicht, ebenso eine Jugendvertretung. Mit meinem Ausbilder und dem von ihm bestimmten Kollegen, der mich ausbildet, habe ich bereits gesprochen. Ich soll weiterhin eine Urlaubsvertretung sein.

Danke für eine Antwort.

Thema:	Übernahme
Von:	Timo aus Oberhausen
Datum:	26.07.2013

Gestern endete mein Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Praktischen Prüfung. Heute bin ich, ohne einen Arbeitsvertrag auf Arbeit erschienen und habe meine Tätigkeit wieder aufgenommen. Daraus resultiert ja nun eine ungewollte Übernahme seitens des Arbeitgebers. Ein befristeter Arbeitsvertrag wurde mir heute im Laufe des Vormittags vorgelegt, den ich aber aufgrund von Fragen zunächst nicht unterschrieben habe. Dieser besagte befristete Arbeitsvertrag wurde in den letzten 5 Wochen ausgearbeitet, mir aber aufgrund von Unpässlichkeiten seitens des Arbeitgebers nicht vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses vorgelegt. Somit hatte ich auch keine Möglichkeit diesen zu unterschreiben. Mündlich wurde im Vorfeld natürlich über eine Übernahme gesprochen und diese auch zugesichert. Welche Rechte ergeben sich nun für mich bzw. auch für den Arbeitgeber. Wie könnte er z. B. versuchen, mich »los« zu werden? Ein Abschluss des vorgesehenen befristeten Vertrages würde mir doch jetzt nichts mehr bringen? Würde mir trotz Nichtunterzeichnung ein anderes, als das vertragliche Gehalt gezahlt? Wie sieht es mit Probezeit und Kündigung aus?

Thema:	Psychische Probleme durch Ausbildung
Von:	Jonas aus Düren
Datum:	04.06.2013

Hallo,

Ich bin 18 Jahre alt und habe im Januar 2011 (also Mitte des 1. Ausbildungsjahres) eine Ausbildung zur Industriekauf-frau begonnen. Derzeit bin ich im 2. Ausbildungsjahr. Die Probleme in meiner Ausbildung dauern schon längere Zeit an. Das Verhältnis zwischen meinen Kollegen und mir ist nicht sonderlich gut und es werden Überstunden von mir verlangt, die ich nicht abbauen darf oder ausbezahlt bekomme.

Die ganze Situation belastet mich mittlerweile sehr. Ich fühle mich nicht mehr in der Lage die Ausbildung von betrieblicher Seite durchzuziehen. Im November dieses Jahres hätte ich schon schriftliche Abschlussprüfung, da ich die Ausbildung verkürzen darf. Nun meine Frage, besteht die Möglichkeit, dass ich mich die restliche Zeit der Ausbildung krankschreiben lasse, wenn mein Arzt die Notwendigkeit feststellt?

Kann ich als externer Prüfling, ohne Betrieb, die Ausbildung beenden?

Vielen Dank im Voraus für die Antwort

Thema:	Zurückhalten der Ausbildungsvergütung
Von:	David aus Lippstadt
Datum:	15.07.2013

Hallo,

ich habe folgendes Problem. Mein Ausbilder hat mir diesen Monat keinen Lohn überwiesen mit der Begründung, dass noch 12,- € für die private PKW-Nutzung des Dienstautos noch nicht beglichen wurden.

Ich muss dazu sagen, dass ich die Nutzungen immer rechtzeitig bezahlt habe und zur Zeit in einem Praktikum bin und daher nicht im Betrieb sein kann. Ist es rechtens die Ausbildungsvergütung von 300,- € vorzuenthalten aufgrund eines ausstehenden Betrages von 12,- €?

Könnt ihr mir helfen, da ich mich nicht direkt gleich mit meinen Chefs anlegen will, aufgrund so einer Kleinigkeit?

Machts gut und schon mal vorab danke für eure Hilfe!

Thema:	Diskriminierung auf Grund von Krankheit
Von:	Laura aus Wuppertal
Datum:	16.09.2013

Hallo Dr. Azubi! Ich befinde mich zurzeit am Anfang meines dritten Lehrjahres. In meiner bisherigen Ausbildungszeit war ich schon ziemlich oft krank! (fast alle zwei Monate). Am Ende des zweiten Ausbildungsjahres, fehlte ich aufgrund eines Arbeitsunfalls (Wegeunfall an der Berufsschule) ca. 5 Wochen am Stück. Das ist jetzt ca. 2 1/2 Monate her. Jetzt ist es leider so dass ich diese Woche wieder krank bin. Ich habe mich ordnungsgemäß morgens in meinem Betrieb abgemeldet und gesagt ich werde mich im Laufe des Vormittages nochmal melden nachdem ich beim Arzt war. Nach meinem Hausarztbesuch habe ich mich auch in meinem Betrieb gemeldet und mit dem zuständigen Chef gesprochen, ich erklärte ihm was ich habe und wie lange mein Hausarzt mir einen Krankenschein gegeben hat. Auf der anderen Seite des Hörers hörte ich nur ein leises auflachen und die Aussage: »Dann kann der Kollege wohl hellsehen, herzlichen Glückwunsch, okay gute Besserung und tschüß.« Dann wurde aufgelegt. Ich war ziemlich baff, zumal es das erste Mal war, dass mein Chef mir gegenüber so etwas erwähnte. Dies ist aber kein Einzelfall, bei uns im Betrieb ist es so, dass wir uns nicht nur beim Chef sondern auch bei der Arbeitsplan-Schreiberin abmelden müssen (für Planänderungen). In der Zeit meines Fernbleibens wegen dem Arbeitsunfall, habe ich diese mehrmals kontaktiert um sie auf dem Laufenden zu halten und ihr zu berichten wann ich denn wieder arbeiten kommen würde, bei einem Anruf, dass ich doch noch eine Verlängerung des Krankenscheins bekommen habe, sagte sie gar nichts sondern lachte nur ausgiebig in den Hörer und sagte: »ja ist okay« und legte auf. Oftmals ist es so, dass wenn ich nach meinen Krankheitstagen wieder zurück in den Betrieb gehe ich mich schon immer seelisch darauf vorbereite Sprüche wie: »ach Welch seltener Gast« oder »du auch mal wieder hier?« zu bekommen, die dann meistens auch fallen. Am Anfang meines zweiten Lehrjahres wurde mir sogar gesagt ich wäre eine faule Azubine, (obwohl ich die meisten schwierigen Aufgaben von alleine und ohne Aufforderung erledige) die sowieso nicht übernommen wird und Arbeit gerne an Andere abgibt. Das hat mich ziemlich runtergezogen. Und auch jedes Mal wenn ich krank bin und mich sogar mit Fieber zur Arbeit schleppe wird mir ein schlechtes Gewissen gemacht, ich solle mich doch nicht so anstellen und ob ich mir dann jetzt schon wieder einen Krankenschein geben lasse. Meine Frage ist, ob das schon als Mobbing gilt, was ich jetzt tun soll und an wen ich mich wenden kann? Angst habe ich natürlich auch, dass ich nicht zur Abschlussprüfung zugelassen werde wegen der vielen Fehltage im Betrieb, in der Berufsschule weiß ich, bin ich noch gerade so im Rahmen und meine Schulnoten sind trotz häufiger Fehlstunden gut (nur 2en auf dem Zeugnis). Bitte hilf mir!

Thema:	Unterbeschäftigung
Von:	Marius aus Duisburg
Datum:	01.09.2013
<p>Hallo Dr. Azubi-Team,</p> <p>ich befinde mich nun im dritten und letzten Lehrjahr. Um es gleich auf den Punkt zu bringen: Ich bekomme keine Arbeit!</p> <p>Das Problem liegt darin, dass vor mehreren Monaten ein neuer Azubi eingestellt worden ist, der da den Betrieb wechselte und deshalb mitten unter dem Jahr einstieg. Er hat komplett meine Aufgaben übertragen bekommen ... Davon habe ich erst erfahren, als er plötzlich vor mir stand.</p> <p>Ich selbst wurde über Nacht einem neuen Tätigkeitsfeld zugewiesen, das erstens mit meiner Ausbildung rein gar nichts zu tun hat und zweitens einen Umfang hat, der in der Woche höchstens eine Stunde abdeckt.</p> <p>Natürlich habe ich meinen Vorgesetzten aufgesucht um dies zu klären, er meinte, er hätte das nicht geplant und schickte mich weiter zu seinem Vorgesetzten. Dieser da meinte er wisse nichts davon. Zurück zu meinem direkten Vorgesetzten, diesmal meinte er, dass das schon irgendwie gehen würde.</p> <p>Nachdem über einen längeren Zeitraum nichts passiert ist, habe ich erneut vorgeschlagen. Achselzucken und Sprüche; ich soll mich nicht so anstellen und mir einfach irgendwo Arbeit besorgen.</p> <p>Nun erledige ich Gelegenheitsarbeiten, mal hier kurz eine Ablage, mal da etwas kopieren oder Abtippen ... Alles zusammen reicht nicht, um am Tag auch nur zwei Stunden abzudecken! Ich muss zusehen, wie ich 8h am Tag irgendwie überstehen kann. Das Fragen nach Beschäftigung bleibt meist erfolglos.</p> <p>Ich bin in einer Tochterfirma, aber über die »Mutterfirma« angestellt. Meine letzte Idee war, dort nach Gesprächen zu suchen. Dies endete in teilweise frei erfundenen Anschuldigungen gegen mich; bspw. Beleidigungen ggü. anderer, »Arbeitsverweigerung« und dem Vorwurf, ich sei antisozial und »Eigenbrötler« könne man hier nicht brauchen.</p> <p>Eine Arbeitsverweigerung, Beleidigung oder »Antisozialität« von mir bestreite ich.</p> <p>Dazu muss ich sagen: »Antisozial« und »Beleidigung« sind in der Firma eine Standard-Taktik, besonders bei MA, die nach einer Krankheit den ersten Arbeitstag haben. Es folgt sogleich ein Personalgespräch mit dem Gesunden Mitarbeiter, in dem dieser Vorwurf breitgetreten, und dabei immer wieder betont wird, dass das in die Personalakte aufgenommen, und »schlecht im Arbeitszeugnis enden« wird. Das Problem hatten viele Mitarbeiter und auch ich bereits, Atteste etc. sind dabei irrelevant.</p> <p>Ich bin ratlos und weiß nicht, was ich noch tun kann. Habt Ihr mir einen Rat?</p> <p>Vielen Dank im Voraus!</p>	

Thema:	Ungleiche Arbeitsvergütung
Von:	Christopher aus Marl
Datum:	02.09.2013

Hallo Dr. Azubi,  
ich wollte da mal nachfragen bevor ich irgendwie Stress in der Firma bekomme, also fang ich am besten mal von ganz vorne an. Letzte Woche habe ich mich versucht ein bisschen mit den Neuen Azubis anzufreunden, was auch ganz gut funktioniert hat. In einem Gespräch sind wir dann auf das Thema Ausbildungsvergütung gekommen wo ich festgestellt habe das die neuen Azubis 735 Brutto bekommen im 1. Lehrjahr und ich jetzt im 2. Lehrjahr gerade mal 610 Brutto. Ich war darüber mega sauer. Bin mir aber nicht sicher was ich jetzt machen soll. Sollte ich meinen Chef darauf ansprechen oder mit der IHK darüber sprechen?

Thema:	Überstunden
Von:	Jenny aus Münster
Datum:	09.09.2013

Guten Tag,  
ich bin seit dem 01.08.2013 im 3. Lehrjahr als Medientechnologe Druck (früher Drucker). Bei mir in der Firma gibt es eine betriebliche Regelung, die die Geschäftsführung zusammen mit dem Betriebsrat ausgehandelt hat. Diese Regelung lautet, dass es für 3 Monate im Frühjahr, sowie 3 Monate im Herbst PFLICHT ist, samstags zu arbeiten (6 Stunden). In meinem Ausbildungsvertrag steht eine 40 Stunden Woche (Mo–Fr 8 Stunden).  
Ich habe mich bereits unzählige Male an den Betriebsrat, sowie meinem Ausbilder gewendet, aber leider hatte ich keinen Erfolg. Ich wurde ständig nur auf den Aushang über die Betriebsvereinbarungen hingewiesen.  
MUSS ich, wenn ich von Montag bis Freitag je 8 Stunden gearbeitet habe, samstags arbeiten??  
Fakt ist außerdem:  
Wenn ich samstags arbeite, werden die 6 Stunden ausschließlich als Überstundenzeit auf mein Zeitkonto gebucht.  
Wenn ich in den o. g. Frühjahr/Herbst Samstagsmonaten NICHT am Samstag arbeite, passiert auch nichts.  
Das heißt mir werden keine 6 Stunden abgezogen.  
Meine Arbeitszeit ist pro Woche 40 Stunden, ALLES was darüber hinaus gearbeitet wird, wird als reine Überstundenzeit gebucht.  
Wieso soll es dann für mich Pflicht sein samstags zusätzlich noch zu arbeiten?  
(Pausenzeiten gibt es bei uns nicht, aber damit habe ich mich bereits abgefunden)  
Ich hoffe sehr, dass Ihr mir weiterhelfen könnt!  
:-(

Thema:	Überstunden
Von:	Marie aus Recklinghausen
Datum:	03.09.2013

Hallo liebes Dr. Azubi Team!

Ich habe im August 2013 meine Ausbildung zur Floristin begonnen. Ich bin 17 Jahre alt. Ich habe zweimal in der Woche Schule, montags 5 Stunden (mit Fahrt unterwegs von 6.30 Uhr bis 13.30 Uhr oder 14.30 Uhr, je nachdem wie ich den Zug zurück schaffe) und dienstags 8 Stunden Schule (mit Fahrt unterwegs von 6.30 Uhr bis 16.30 Uhr oder 17.30 Uhr, je nachdem wie ich den Zug zurück schaffe). In geraden Wochen habe ich KEINEN freien Tag, muss Mittwoch, Donnerstag, Freitag und Samstag jeweils 8 Stunden arbeiten und in ungeraden Wochen donnerstags frei. Nun wollte ich fragen, ob das alles so rechtens ist. Es kommt mir halt ziemlich viel vor, eben auch weil ich noch minderjährig bin. außerdem habe ich samstags nie frei und habe dadurch nur noch selten Zeit für Freunde, Familie, Pferd und andere Hobbys.

Thema:	Überstunden
Von:	Yannik aus Solingen
Datum:	05.09.2013

Hallo, ich habe seit Beginn meiner Ausbildung Probleme mit meinem Betrieb. Dies betrifft vor allem Überstunden, Pausen sowie ausbildungsfremde Tätigkeiten. Ich beginne meine Arbeit jeden Tag um ca. 7:00 Uhr, laut Ausbildungsvertrag habe ich 7 Stunden und 30 Minuten zu arbeiten. Diese Zeit wird in der Regel weitgehend überschritten, es kommt auch nicht selten vor das ich auch knapp die doppelte Zeit mit der Arbeit verbringe. Meist wird mir in dieser Zeit keine Pause gewährt. Zudem verrichte ich dabei oft ausbildungsfremde Tätigkeiten. Mein Ausbilder und Chef sagte mir, ich könnte mir diese Überstunden zur passenden Zeit freinehmen, dies erfolgte selbst nach mehrmaligen Gesprächen nicht. Es haben sich nun schon ca. 10 Wochen an Überstunden angehäuft, laut der neuen Stempeluhr sind es derzeit ca 90 Überstunden. Ich denke ohne rechtlichen Beistand erziele ich nichts, wie könnte ich nun weiter vorgehen, was raten sie mir?



junge

GEW

JUGEND

IGBB

JUGEND

jugend!



JUNGE GRÜPPE

JUNGE

NGG

junge



EVG

JUGEND

ver.di

JUGEND

JUGEND

JUGEND



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG