

# studie



## DGB-Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2014



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

# Impressum

## Herausgeber:

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

## Redaktion:

Eric Schley, Tina Malguth, Volker Nicolai, Natascha Ernst

## Datenanalyse:

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



## Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

## Druck:

Vasen Big Print

## Titelfoto:

Antonia Rabente [M]

Oktober 2014

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

# Inhalt

	Vorwort	4
<b>1.</b>	<b>Einordnung und Gesamtbewertung</b>	<b>6</b>
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2014 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren	6
1.2	Exkurs: Zugang zur Ausbildung	13
<b>2.</b>	<b>Einzelbewertungen</b>	<b>16</b>
2.1.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
2.1.2	Einhalten des Ausbildungsplans	18
2.1.3	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	19
2.1.4	Ausbildungsnachweis	21
2.1.5	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen	21
2.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	23
2.1.7	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	24
<b>2.2</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>25</b>
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	27
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	28
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	28
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	30
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	31
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>33</b>
<b>2.4</b>	<b>Persönliche Beurteilungen der Ausbildung</b>	<b>35</b>
2.4.1	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	36
2.4.2	Zufriedenheit mit der Ausbildung	37
2.4.3	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	39
2.4.4	Zufriedenheit durch Übernahme	40
<b>3.</b>	<b>Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung</b>	<b>43</b>
3.1	Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe	43
3.2	Unterschiede bei den Arbeitszeiten	44
3.3	Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung	46
3.4	Unterschiede bei der Übernahme	47
3.5	Unterschiedliche Gesamtzufriedenheit	47
<b>4.</b>	<b>Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden</b>	<b>49</b>
4.1	Wohnsituation	49
4.2	Mobilität	51
4.3	Finanzielle Situation der Auszubildenden	53
<b>5.</b>	<b>Fazit und Forderungen</b>	<b>55</b>
<b>6.</b>	<b>Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>57</b>
<b>7.</b>	<b>Anhänge</b>	<b>58</b>
<b>8.</b>	<b>Zehn Einträge im Dr. Azubi Online-Forum aus NRW aus dem Jahr 2014</b>	<b>61</b>

## Liebe Leserin, lieber Leser,

ohne eine gute Ausbildung ist ein erfolgreiches (Arbeits-)Leben kaum denkbar. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Grundvoraussetzung ist, dass Betriebe ihre gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen, genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und ihre Azubis intensiv auf ihrem Weg in den Beruf begleiten.

Leider ist das keine Selbstverständlichkeit. Nach wie vor bekommt längst nicht jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz. Während einerseits Betriebe in verschiedenen Branchen den Fachkräftemangel immer lauter beklagen, wird andererseits viel zu wenig ausgebildet. Rund 24.000 Jugendliche, die sich bei der Regionaldirektion für Arbeit NRW für eine Ausbildung beworben haben, sind in diesem Jahr leer ausgegangen. Während 6.500 von ihnen nun gar keiner Beschäftigung nachgehen, wurden mehr als 17.000 in Maßnahmen des sogenannten »Übergangsystems« geparkt oder haben sich mangels eines Ausbildungsplatzes selber eine Alternative gesucht und absolvieren nun z. B. ein Freiwilliges soziales Jahr oder gehen weiter zur Schule.

Die Verantwortung für diese Misere wird häufig den Jugendlichen selbst in die Schuhe geschoben. Dabei kann von mangelnder »Ausbildungsreife« keine Rede sein: Noch nie gab es so viele hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber wie im Jahr 2014. Aber anstatt den jungen Menschen eine Perspektive zu geben und den eigenen Nachwuchs zu sichern, bildet noch nicht einmal ein Viertel der Unternehmen in NRW aus.

Im Klartext bedeutet das: Wenn Unternehmen ihrer Verantwortung nicht nachkommen und für ein ausreichendes Ausbildungsangebot sorgen, muss sich die Politik einschalten. Wir können es uns nicht leisten, dass jährlich tausende Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen und damit ihre Chance auf ein stabiles Berufsleben deutlich sinkt. Der DGB NRW hat ein Gutachten vorgelegt, dass sich mit der rechtlichen Möglichkeit einer Umlagefinanzierung beschäftigt. Prof. Dr. Bodo Pieroth kommt in seinen Ausführungen zu dem Ergebnis, dass eine solche Ausbildungsumlage auf Landesebene durchaus verwirklicht werden kann. Es ist also eine Frage des politischen Willens, ob die Unternehmen über finanzielle Anreize stärker in die Pflicht genommen werden sollen, für ausreichend Ausbildungsplätze zu sorgen. Übrigens: Sowohl in der Alten- und Krankenpflege als auch im Bauhauptgewerbe hat sich eine solche Ausbildungsumlage bereits bewährt.

Der Ausbildungsreport der DGB Jugend beschäftigt sich aber nicht nur mit der Situation auf dem Ausbildungsmarkt, sondern vor allem mit der Qualität der angebotenen Ausbildungsplätze. Dabei nehmen wir die 25 häufigsten Ausbildungsberufe unter die Lupe und befragen die Azubis selbst, wie zufrieden sie mit ihrem Ausbildungsverhältnis sind. Insgesamt beteiligten sich in diesem Jahr fast 7.000 Auszubildende in Nordrhein-Westfalen schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Damit ergibt sich die Datengrundlage für eine detaillierte und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation im Land Nordrhein-Westfalen. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlicher Größe.

Da der Ausbildungsreport nun zum siebten Mal erscheint, stehen die Ergebnisse nicht nur für sich selbst, sondern können auch Aufschluss über die Entwicklung in den letzten Jahren geben. Dabei zeigt sich: Der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen ist mit der Qualität ihrer Ausbildung nach wie vor zufrieden. Dies ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungszufriedenheit um knapp drei Prozentpunkt auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen und liegt nun bei 68,6 Prozent.

Während angehende Bankkaufleute, wie in den Vorjahren, den ersten Rang einnehmen und die fachliche Qualität ihrer Ausbildung sehr positiv bewerten, sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättengewerbe unverändert mit großen Mängeln konfrontiert. Sie belegen auch in diesem Jahr wieder den vorletzten Platz. Auch angehende Köch\_innen landen wieder auf den hinteren Plätzen des Rankings. Permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Umgangston sowie der Eindruck, ausgenutzt zu werden, prägen den Ausbildungsalltag vieler Jugendlicher in diesen Branchen. Insbesondere bei den Hotelfachleuten kommt auch noch eine fachlich schlechte Anleitung hinzu. Den letzten Rang im Gesamtranking nimmt in diesem Jahr die Ausbildung zum\_zur Fachverkäufer\_in im Lebensmittelhandwerk ein und liegt damit zwei Plätze hinter dem Ergebnis vom letzten Jahr.

Allerdings bestätigt der Ausbildungsreport 2014 nicht nur Trends der letzten Jahre. Es gibt auch erstaunliche Verschiebungen, zum Beispiel bei den Maler\_innen und Lackierer\_innen. Belegten sie in der Zufriedenheitsskala 2013 noch Platz 10, rutscht der Ausbildungsberuf ein Jahr später auf Platz 23 ab.

Wie in den letzten Jahren wird auch im Ausbildungsreport 2014 ein besonderes Schwerpunktthema genauer beleuchtet. Dieses Jahr beschäftigen wir uns mit der Lebenssituation der Auszubildenden. Seit einigen Jahren steigen die Erwartungen an die Flexibilität und Mobilität der Azubis. Diese Forderung steht im Gegensatz zur gelebten Realität. Dreiviertel der befragten Auszubildenden lebten zu Beginn ihrer Ausbildung noch bei ihren Eltern. Dabei gab die Hälfte von ihnen an, dass vor allem finanzielle Gründe gegen einen Umzug sprächen. Überhaupt scheint das Thema Geld ein Knackpunkt für viele Auszubildende zu sein. Lediglich die Hälfte der Befragten sagte, dass sie ohne weitere finanzielle Unterstützung mit der Ausbildungsvergütung zurechtkämen. Berücksichtigt man den hohen Anteil von Jugendlichen, die noch bei ihren Eltern leben, wird klar, dass faktisch noch viel weniger Azubis wirklich selbstständig von der Ausbildungsvergütung leben könnten.

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



Andreas Meyer-Lauber  
Vorsitzender  
DGB Nordrhein-Westfalen



Eric Schley  
Bezirksjugendsekretär  
DGB Nordrhein-Westfalen

# 1. Einordnung und Gesamtbewertung

## 1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2014 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren

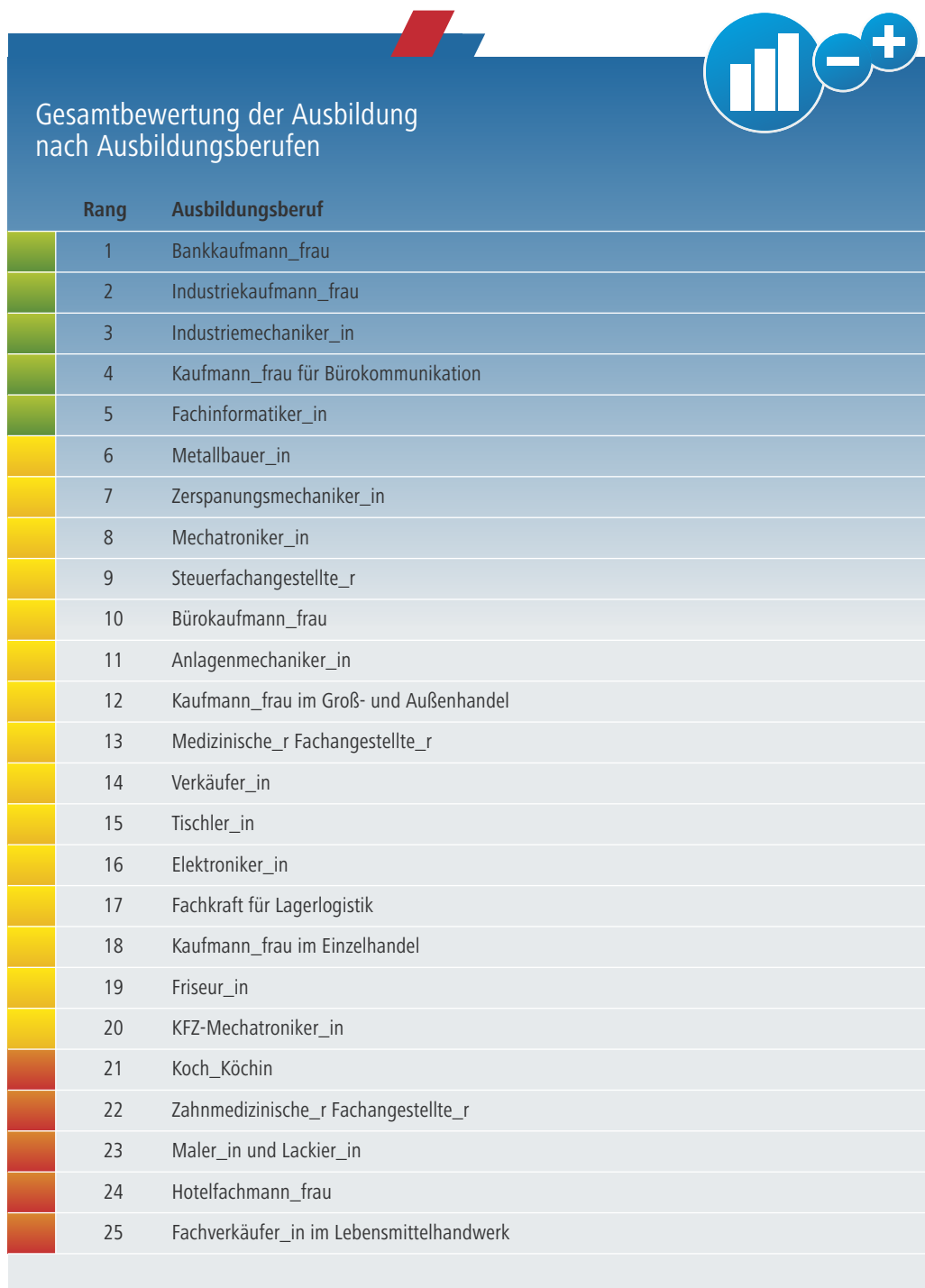


Abbildung 1:  
Gesamtbewertung der Ausbildung  
nach Ausbildungsberufen



## Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

### Branche

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe oder zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen, wie schon in den Vorjahren, die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2014 für NRW.

Auf dem ersten Rang in NRW finden sich wie in den Vorjahren die angehenden Bankkaufleute. Den zweiten Rang nehmen in diesem Jahr die Industriekaufleute ein, gefolgt von den Industriemechaniker\_innen. Alle drei genannten Berufe erreichen sehr gute bis gute Beurteilungen bei den meisten Fragestellungen.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende aus NRW im Hotel- und Gaststättengewerbe konfrontiert. Angehende Köch\_innen sind auf dem 21. Rang zu finden, Hotelfachleute belegen wie bereits 2013 den vorletzten Platz. Nach wie vor haben Auszubildende in diesem Bereich mit den gleichen Problemen zu kämpfen: permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton sowie der Eindruck, ausgenutzt zu werden und eine, insbesondere bei den Hotelfachleuten, auch fachlich schlechte Anleitung, bestimmen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche den Arbeitsalltag und führen zu einem Gefühl der Enttäuschung. Den letzten Rang im Gesamtranking nimmt in NRW dieses Jahr die Ausbildung zum\_zur Fachverkäufer\_in im Lebensmittelhandwerk ein. Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r und Maler\_in und Lackierer\_in finden sich auf dem dritt- und viertletzten Platz.

### Betriebsgröße

Die Firmengröße stellt bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine weitere zentrale Rolle. Wie bereits in den letzten Jahren, heben sich die Großbetriebe in NRW in puncto Ausbildungsqualität deutlich ab. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße (ab 250 Mitarbeiter\_innen) die fachliche Qualität der Ausbildung deutlich besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als jene in kleinen und mittleren Unternehmen.

Dies verdeutlicht, dass die größeren Unternehmen in NRW 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 Ausbildungsplan – in die Arbeit ein.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen, bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse der Auszubildendenbefragung in Nordrhein-Westfalen festzuhalten:

### Ausbildungszufriedenheit

Über zwei Drittel der Auszubildenden aus NRW (68,6 Prozent) sind 2014 mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme vieler Auszubildender hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr um knapp

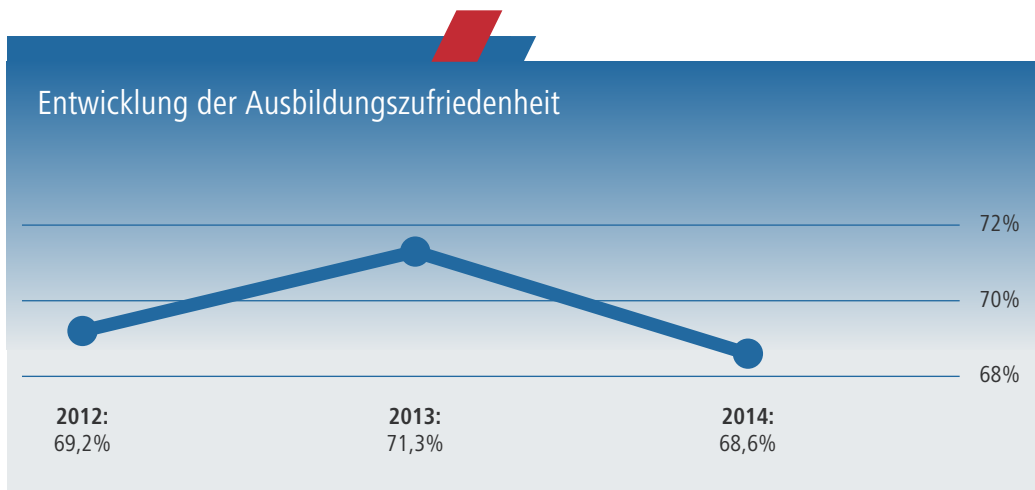


Abbildung 2:  
Entwicklung der  
Ausbildungszufriedenheit

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden« sind.

drei Prozentpunkt auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen ist.

Der Ausbildungsreport 2014 zeigt erneut deutlich auf, dass es in NRW einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt.

### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 12,1 Prozent gaben so viele Auszubildende wie bislang noch nie im Rahmen der Befragung zum Ausbildungsreport an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar noch immer nicht die Regel, der Anstieg um 1,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr verdeutlicht jedoch, dass es sich hierbei keineswegs um Einzelfälle handelt. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden können.

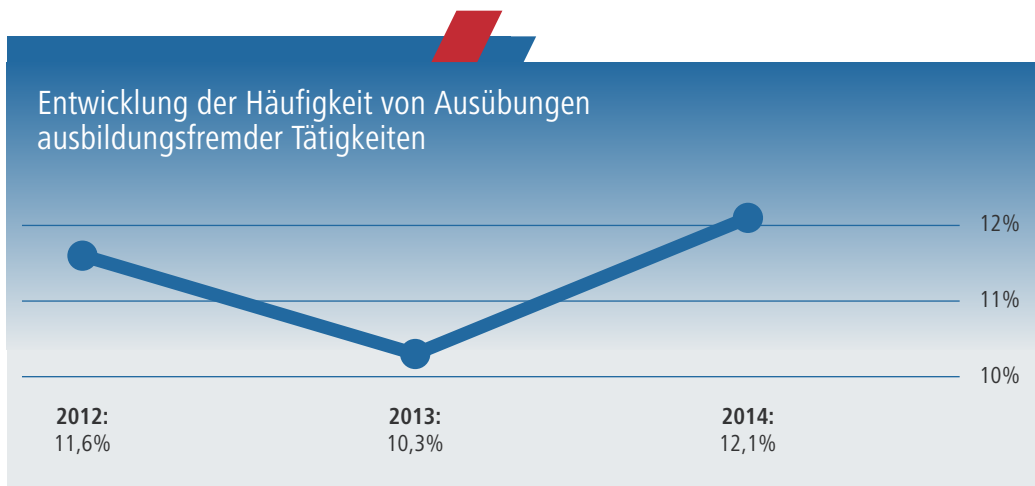


Abbildung 3:  
Entwicklung der Häufigkeit von  
Ausübungen ausbildungsfremder  
Tätigkeiten

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die »häufig« oder »immer« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen.



### Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren, hat der größte Teil der Auszubildenden aus NRW eine\_n Ausbilder\_in (92,5 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7,5 Prozent keine fachliche Anleitung an ihrer Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Auch ist bei 11,4 Prozent der Auszubildenden aus NRW 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 entweder »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und ohne ausreichende Möglichkeiten nachzufragen oder das wiederholte Ausüben von Routinetätigkeiten, ohne dabei etwas Neues zu lernen.

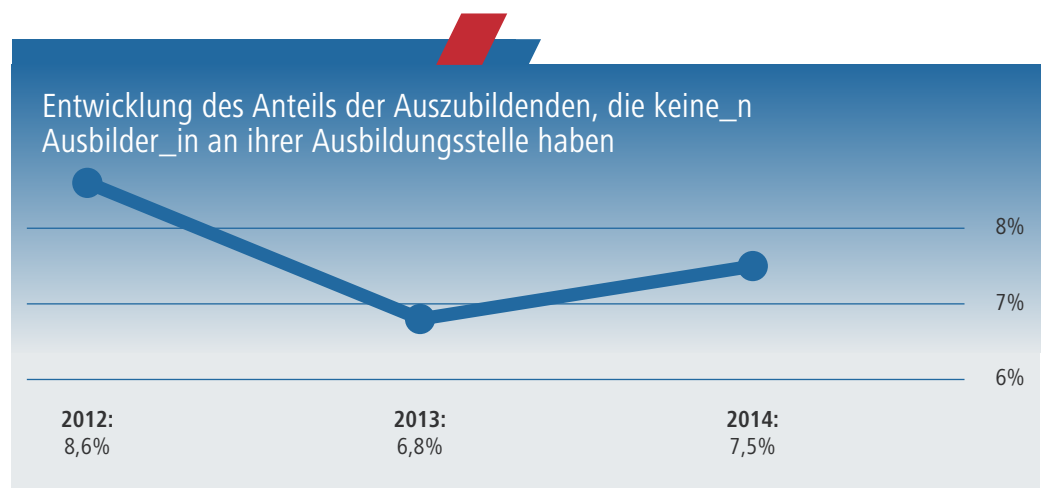


Abbildung 4:  
Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine\_n Ausbilder\_in an ihrer Ausbildungsstelle haben

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die keine\_n Ausbilder\_in an ihrer Ausbildungsstelle haben.

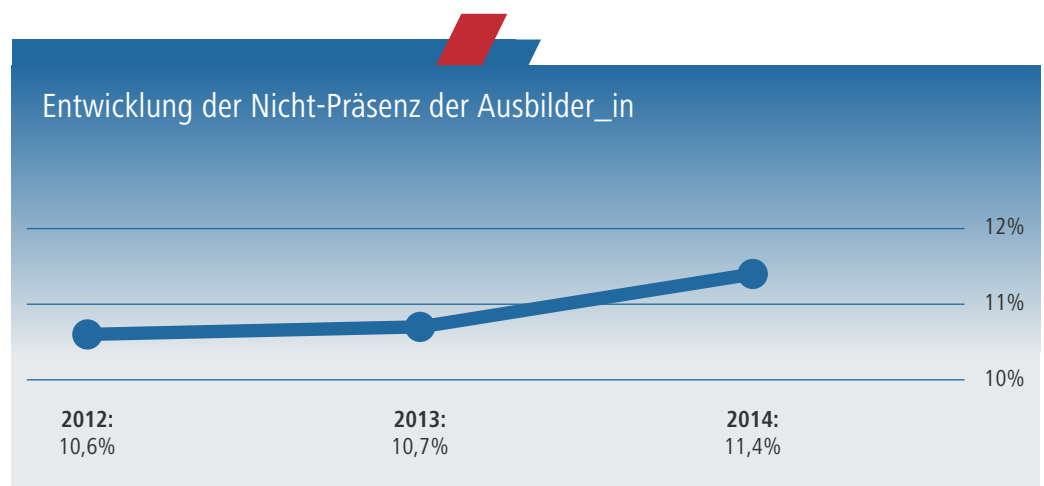


Abbildung 5:  
Entwicklung der Nicht-Präsenz der Ausbilder\_in

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, deren Ausbilder\_in am Ausbildungsplatz »selten« oder »nie« zur Verfügung steht.

### Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören in NRW für eine zunehmende Zahl Auszubildender zum Ausbildungsalltag. Mit 38,1 Prozent liegt der Anteil der Befragten aus NRW, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, um 2,6 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (35,5 Prozent) und damit auf dem bisher höchsten Niveau.

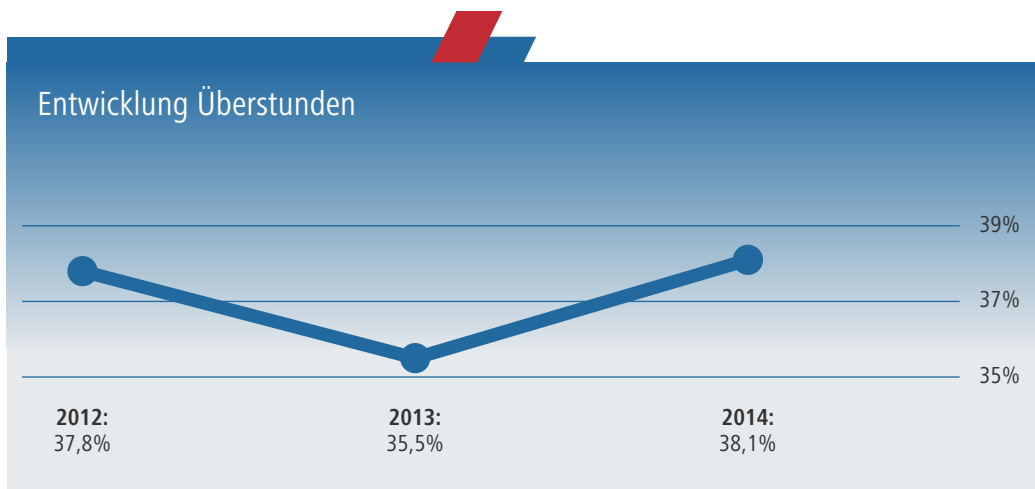


Abbildung 6: Entwicklung Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen.

Hinsichtlich der Häufigkeit und des Umfangs der Überstunden bestehen in NRW deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Daneben ist nach wie vor ein Zusammenhang zwischen dem Anfall von Überstunden und der Betriebsgröße festzustellen: In den Großbetrieben ab 250 Beschäftigten ist der Anteil der Auszubildenden, die Überstunden leisten müssen und die Zahl der zu leistenden Überstunden deutlich geringer als in kleineren Betrieben.

Wenn Überstunden entstehen, gibt es die 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 (68,0 Prozent) der Befragten aus NRW geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch

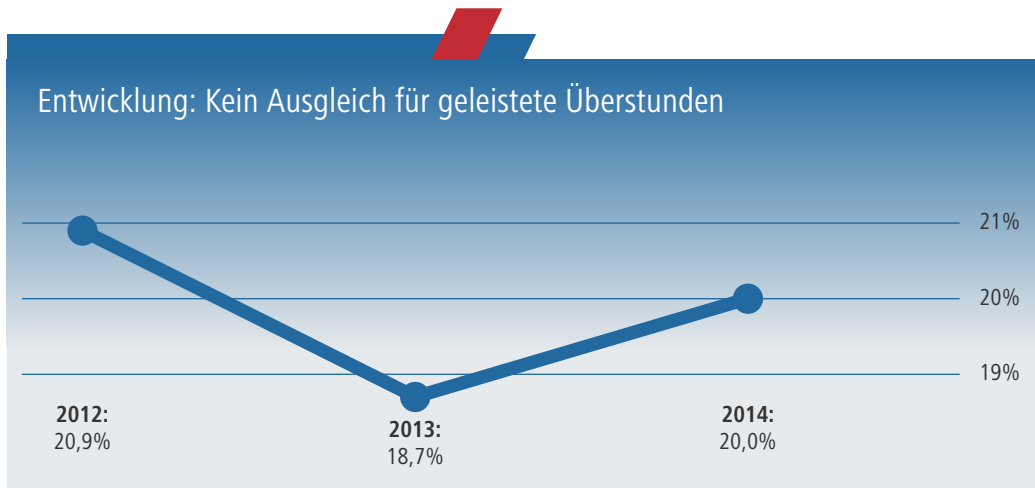


Abbildung 7: Entwicklung: Kein Ausgleich für geleistete Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die für ihre Überstunden weder einen Freizeitausgleich noch eine Bezahlung bekommen.

zusätzliche Freizeit auszugleichen. Jedoch erhalten 20,0 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 der weitreichenden gesetzlichen Regelungen gaben 16,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus NRW an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Eine bedenkliche Entwicklung ist, dass dieser Anteil nach einem erfreulichen Rückgang um 4,1 Prozentpunkte vor zwei Jahren im letzten Jahr wieder um 2 Prozentpunkte angestiegen ist. Keine Verbesserung ist auch beim Thema Überstunden festzustellen. So macht nach wie vor knapp ein Drittel (32,9 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden aus NRW regelmäßig Überstunden. Nur knapp die Hälfte von diesen (47,1 Prozent) erhält dafür einen Freizeitausgleich. Auch die Fünf-Tage-Woche ist in NRW immer noch nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel. Zwar ging der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb arbeiten müssen, gegenüber dem Vorjahr um 3,4 Prozentpunkte auf 6,1 Prozent zurück, doch das sind immer noch 6,1 Prozent zu viel.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass bei der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzes bezüglich der Arbeitszeiten von Minderjährigen bisher nur teilweise Verbesserungen eingetreten sind. Die nach wie vor hohen Belastungen mit Überstunden und Wochenendarbeit verdeutlichen jedoch, dass noch erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

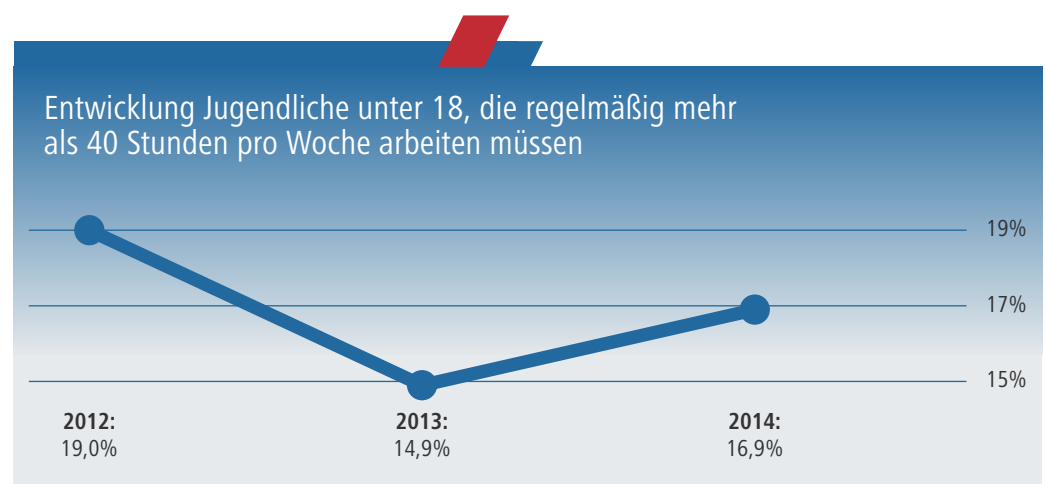


Abbildung 8:  
Entwicklung Jugendliche unter 18, die  
regelmäßig mehr als 40 Stunden pro  
Woche arbeiten müssen

Anteil der befragten Auszubildenden aus  
NRW unter 18 Jahren, die regelmäßig  
mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten  
müssen.

### Zugang zur Ausbildung

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 30,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus NRW ihren Wunschberuf und weitere 38,9 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Fast ein Viertel der Auszubildenden (23,4 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,8 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf sogar als eine »Notlösung«.

Die Auszubildenden aus NRW in den ungeplanten Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (60,5 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (77,8 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung bezeichneten« ist nur gut jede\_r Dritte (36,4 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher.

### Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen in NRW gestaltet sich dieser zweite Übergang allerdings nach wie vor sehr schwierig. So wussten 61,2 Prozent der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nicht einmal ein Drittel (29,0 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 9,8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal 60,7 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen.

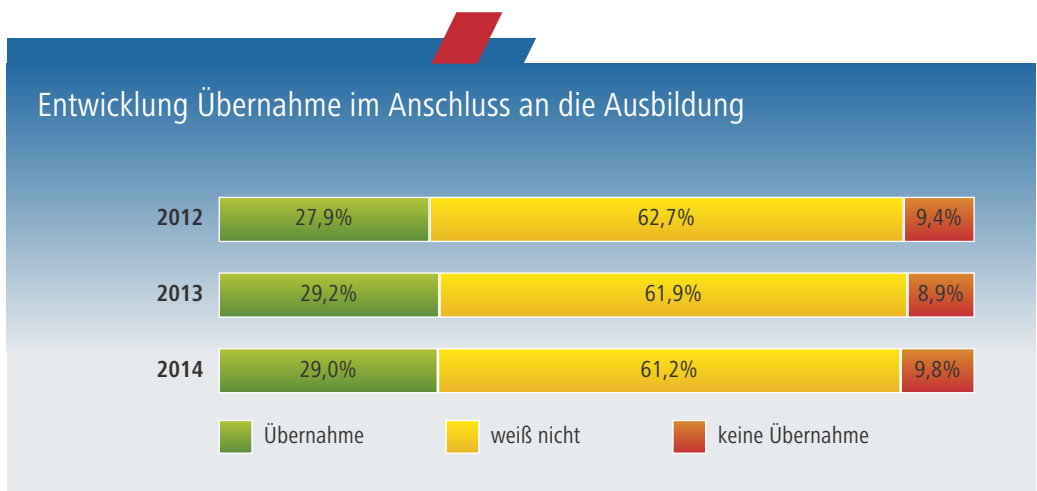


Abbildung 9: Entwicklung Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

Anteil der befragten Auszubildenden aus NRW, die auf die Frage nach der Übernahme im Anschluss an ihre Ausbildung geantwortet haben.

## 1.2 Exkurs: Zugang zur Ausbildung

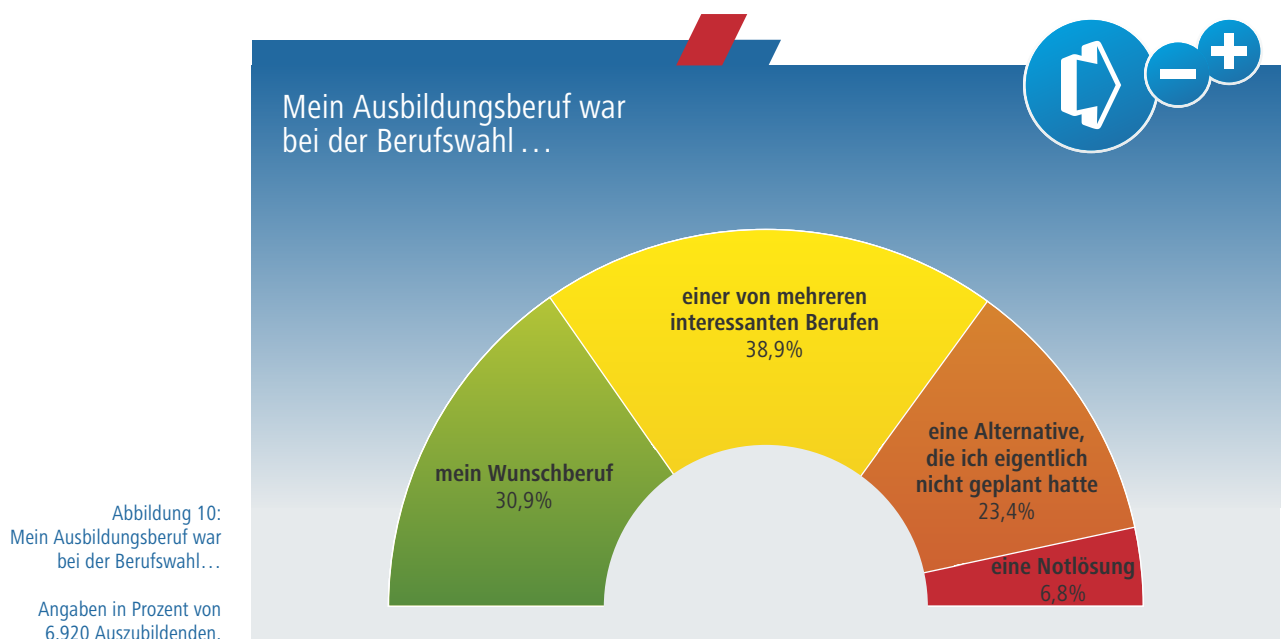
Angesichts des hohen Anteils junger Menschen in Übergangsmaßnahmen und der damit für viele Jugendliche immer noch bestehenden Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung legte der Ausbildungsreport 2013 einen thematischen Schwerpunkt auf den Zugang zu Ausbildung. Unter anderem wurden dort auch Zusammenhänge herausgearbeitet zwischen den Erfahrungen der Auszubildenden beim Einstieg in die Ausbildung und ihrer späteren Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie ihrer weiteren beruflichen Planung.

Insbesondere angesichts der konstant hohen Zahl an Vertragslösungen, die in vielen Fällen in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Wahl eines falschen Ausbildungsberufs stehen<sup>1</sup>, greift der diesjährige Ausbildungsreport diesen Aspekt in Form eines Exkurses noch einmal auf. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erfreulich, dass fast 70 Prozent der für den Ausbildungsreport 2014 befragten Auszubildenden aus NRW entweder ihren Wunschberuf (30,9 Prozent), zumindest aber einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (38,9 Prozent). Fast ein Viertel (23,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war und 6,8 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

Jungen Männern (33,8 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,5 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen in Ausbildung zu kommen als junge Männer. Nur 62,7 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten in Deutschland 2013 tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 66,6 Prozent etwas höher<sup>2</sup>. Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen oftmals noch tradierten Rollenbildern entsprechend Auszubildende ausgewählt werden. Ein weiterer Grund dürfte auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von Mädchen zurückzuführen sein.

<sup>1</sup> So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sah.

<sup>2</sup> Vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, S.30



In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben in NRW nur 8,5 Prozent der angehenden Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, im Einzelhandel und für Bürokommunikation, den Verkäufer\_innen, den Fachkräften für Lagerlogistik und den Zahnmedizinischen Fachangestellten waren es weniger als 20 Prozent.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anzustellen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass in NRW lediglich 60,5 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 77,8 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut ein Drittel (36,4 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, fordert die DGB-Jugend NRW eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Berufswelt an allgemeinbildenden Schulen, die jenseits neuer und alter Stereotype an individuellen Stärken ansetzt. Dazu gehört eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Berufsfeldern und den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, auch mit Arbeitszeiten und Verdiensten in den vermeintlichen Traumberufen sowie eine kritische Reflexion stereotyper Rollenbilder durch pädagogische Fachkräfte entlang der gesamten Bildungskette. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend NRW ein Umdenken beim Einstellungsverhalten vieler Betriebe: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

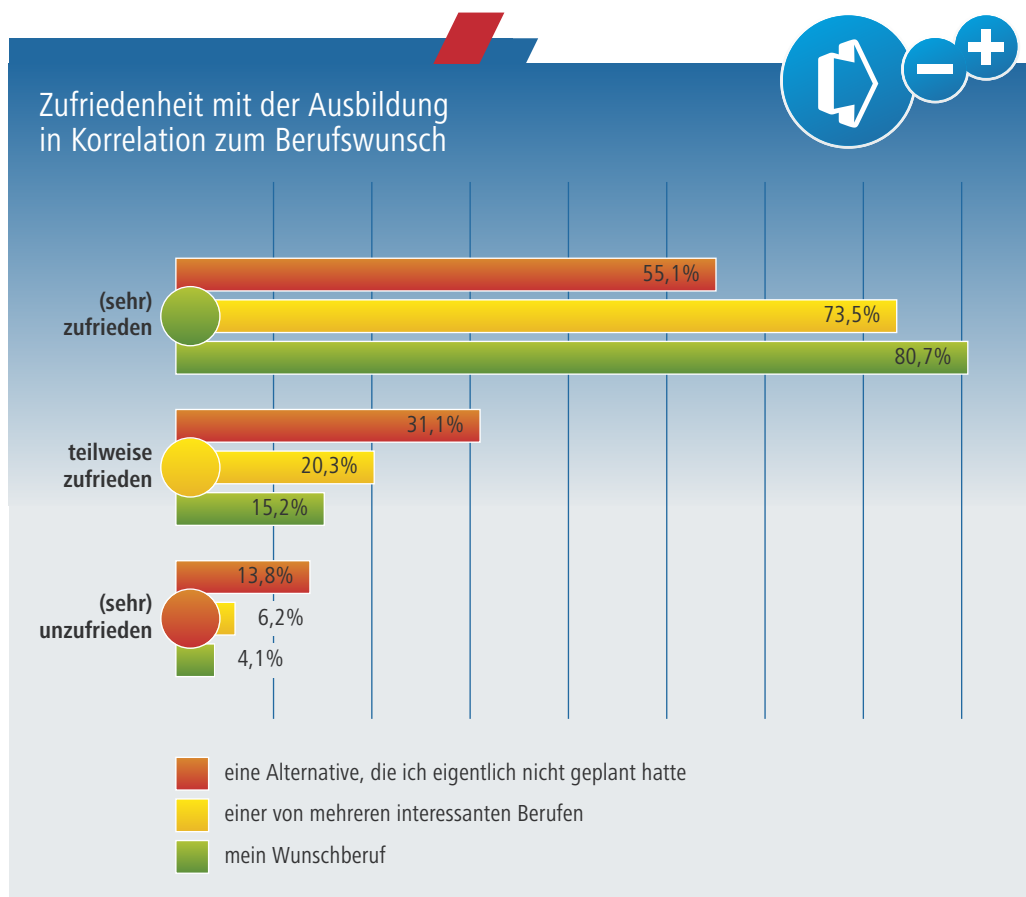


Abbildung 11:  
Zufriedenheit mit der Ausbildung  
in Korrelation zum Berufswunsch

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl mein ...«, Angaben in Prozent von 6.897 Auszubildenden.

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

81,4 Prozent der Auszubildenden aus NRW mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 5,8 Prozent schlossen dies aus. Demgegenüber konnten sich weniger als die Hälfte (46,1 Prozent) der Auszubildenden in »alternativen« Berufen vorstellen, ihrem Ausbildungsberuf weiter nachzugehen, über ein Fünftel (20,4 Prozent) war sich bereits sicher, nicht weiter im erlernten Beruf zu arbeiten. Unter den Auszubildenden, für die der gewählte Beruf nur eine »Notlösung« darstellt, gestaltet sich die Einschätzung noch eindeutiger: Von ihnen streben nur 27,6 Prozent der Befragten an, über die Ausbildung hinaus in diesem Beruf zu arbeiten, während sich 40,5 Prozent bereits während Ihrer Ausbildung sicher waren, dem erlernten Beruf den Rücken zu kehren.

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.



# 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 wird der\_ die Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf zu erlernen?

Zudem ist es 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 drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

## **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.

### 2.1.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Bei der Befragung der 6.975 Auszubildenden aus NRW zur fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Die vier ersten

Ränge werden dabei von den Bankkaufleuten, den Metallbauer\_innen, den Friseur\_innen und den Industriekaufleuten belegt. Auf den letzten Plätzen erscheinen mit den Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Hotelfachleuten hier die gleichen Berufe, die auch im Gesamtranking die letzten zwei Plätze einnehmen.



Abbildung 12:  
Fachliche Qualität der Ausbildung im  
Betrieb nach Ausbildungsberufen

In die Bewertung der Fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb gehen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein: Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder\_innen am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen, Einhaltung des Ausbildungsplans, Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie die grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

### 2.1.2 Einhalten des Ausbildungsplans

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 61,9 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 38,1 Prozent gaben an, diesen nicht vorzuliegen zu haben – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während erneut fast alle angehenden Bankkaufleute (98,5 Prozent) einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 38,4 Prozent der Maler\_innen und Lackierer\_innen und 39,4 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten diese Frage bejahen.

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

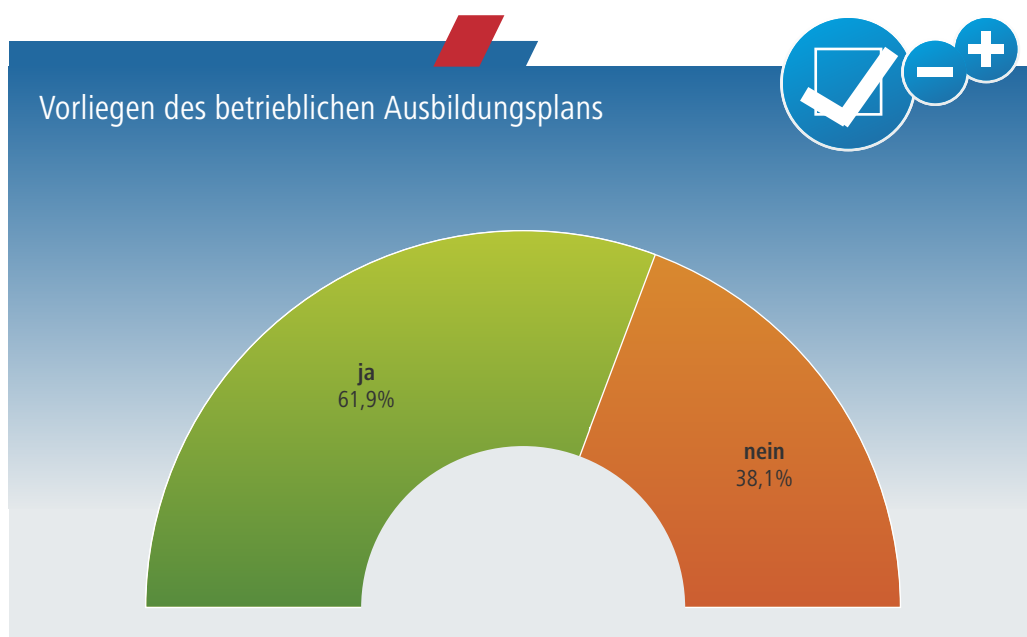


Abbildung 13:  
Vorliegen des betrieblichen  
Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«, Angaben in Prozent von 6.835 Auszubildenden.

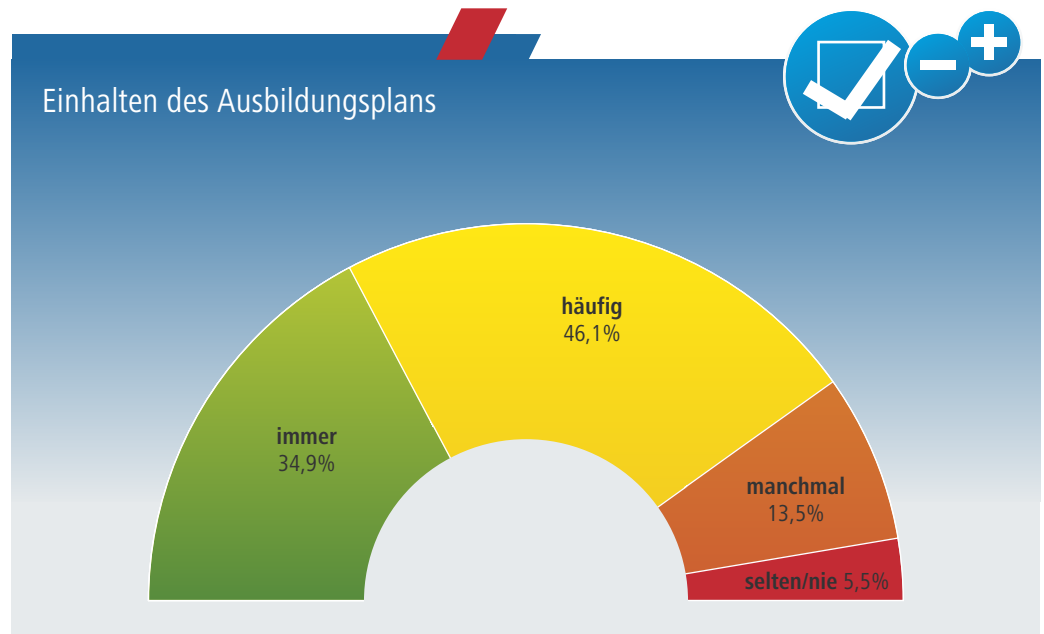


Abbildung 14:  
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten«, Angaben in Prozent von 2.477 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.

647 Befragte kennen den Ausbildungsplan »sehr gut«, 1.834 gut. Von diesen geben 34,9 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil deutlich zurückgegangen.

Auf 13,5 Prozent gestiegen ist hingegen der Anteil der Befragten, bei denen der Ausbildungsplan nur »manchmal« eingehalten wurde. 5,5 Prozent gaben an, dass bei Ihnen der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird, eine Verdoppelung gegenüber 2013.

### 2.1.3 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 oder der Chefin ausführen müssen: Als Kolleg\_in auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein\_e Auszubildende\_r, dagegen anzukämpfen.

Nur knapp ein Drittel (30,6 Prozent) der befragten Auszubildenden gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden und damit erneut weniger als im Vorjahr (31,8 Prozent). Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines\_einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 12,1 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um 1,8 Prozentpunkte entspricht.

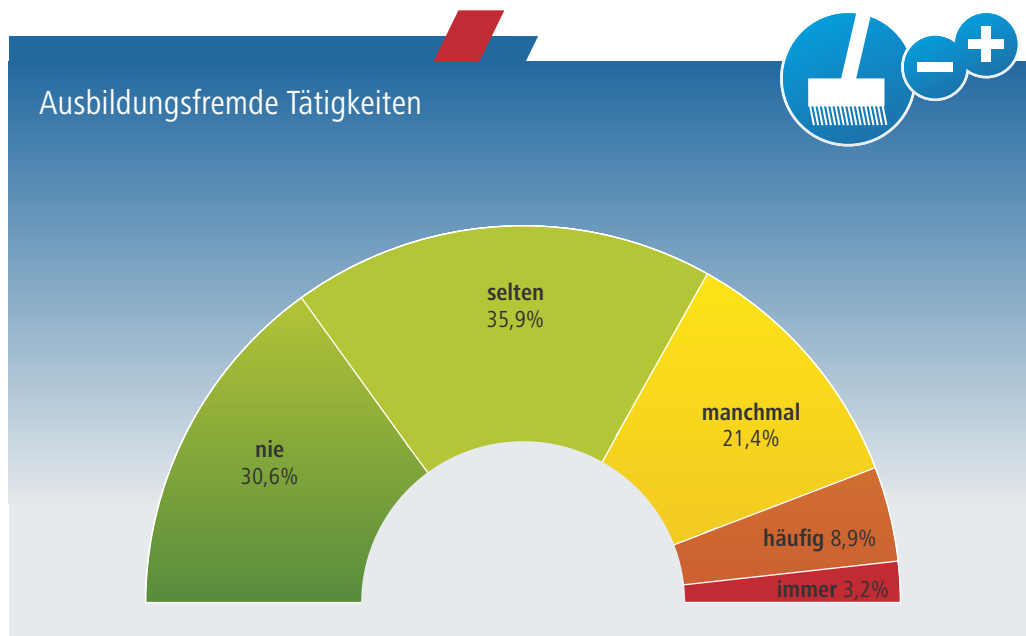


Abbildung 15:  
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 2.474 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 Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen fallen jedoch deutlich aus. So reicht das Spektrum in der diesjährigen Befragung von 35,7 Prozent bei den Steuerfachangestellten bis 4,2 Prozent bei den Tischler\_innen.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 15,4 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter 5 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 8,1 Prozent. Auf der anderen Seite geben 66,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 5 Mitarbeiter\_innen, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 72,8 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.

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.

## 2.1.4 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 36,9 Prozent der Auszubildenden in NRW an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,3 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 6,4 Prozent der Kaufleute für Bürokommunikation und 8,5 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden zahnmedizinischen Fachangestellten 58,0 Prozent und bei den Tischler\_innen 56,7 Prozent.

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden zeigt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan wesentlich besser (70 Prozent von ihnen gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleg\_innen, die dies »nie« tun (55,5 Prozent). Hier 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 zu Hause.

## 2.1.5 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen

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

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, Ausbilder\_innen zu haben (92,5 Prozent), doch sind sie bei 11,4 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter\_innen kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder\_innen ähnlich häufig vor (9,7 Prozent) wie dies in Großbetrieben der Fall ist (10,1 Prozent). In mittleren Betrieben mit 21 und 500 Beschäftigten hingegen berichten anteilig mehr Auszubildende (13,5 Prozent), dass ihnen selten oder nie ein\_e Ausbilder\_in zur Verfügung steht.

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. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der Ausbilder\_innen unterschiedlich aus: 81,0 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 12,2 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden 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 in NRW, die Ausbilder\_innen haben, geben mit 65,9 Prozent fast zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 16,2 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragsauflösungen wider: Fast jede\_r vierte Auszubildende<sup>3</sup> löst seinen\_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei aus Sicht der Auszubildenden Probleme mit Ausbilder\_innen<sup>4</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>3</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52: Im Jahr 2012 wurden bundesweit 148.635 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent.  
<sup>4</sup> vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8.

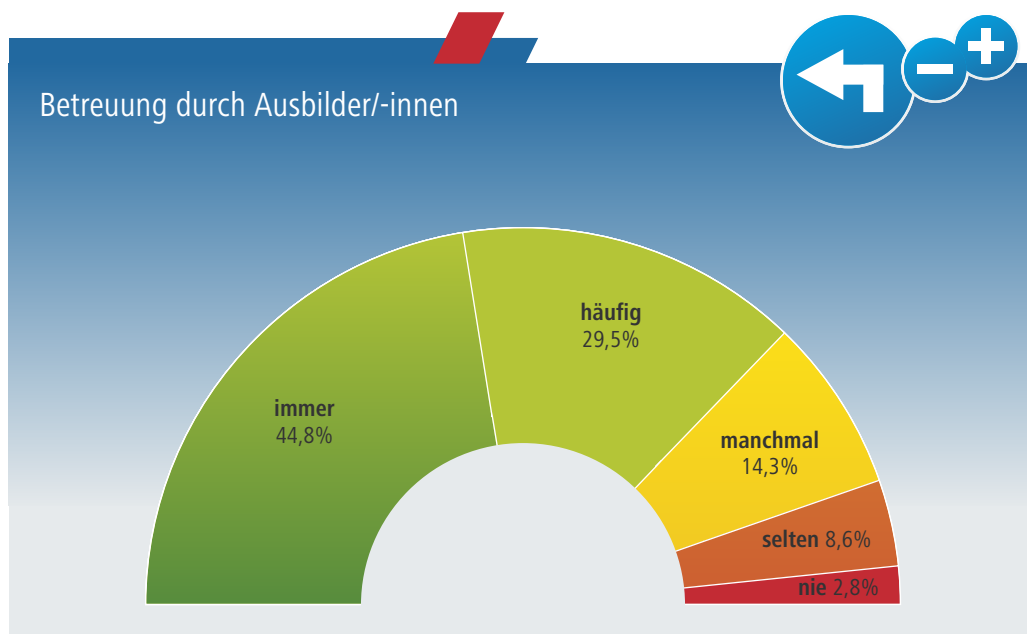


Abbildung 16: Betreuung durch Ausbilder\_innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge ...«, Angaben in Prozent von 6.317 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben.



## 2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Zwar ist dieses Jahr immer noch ein Großteil (68,7 Prozent) der befragten Auszubildenden aus NRW mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Allerdings ist hier im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um gut zwei Prozentpunkte festzustellen. Leicht gestiegen sind dementsprechend die Anteile derjenigen Auszubildenden, welche die fachliche Qualität nur als »befriedigend (19,1 Prozent) bzw. »ausreichend« oder »mangelhaft« (12,2 Prozent) bezeichnen.

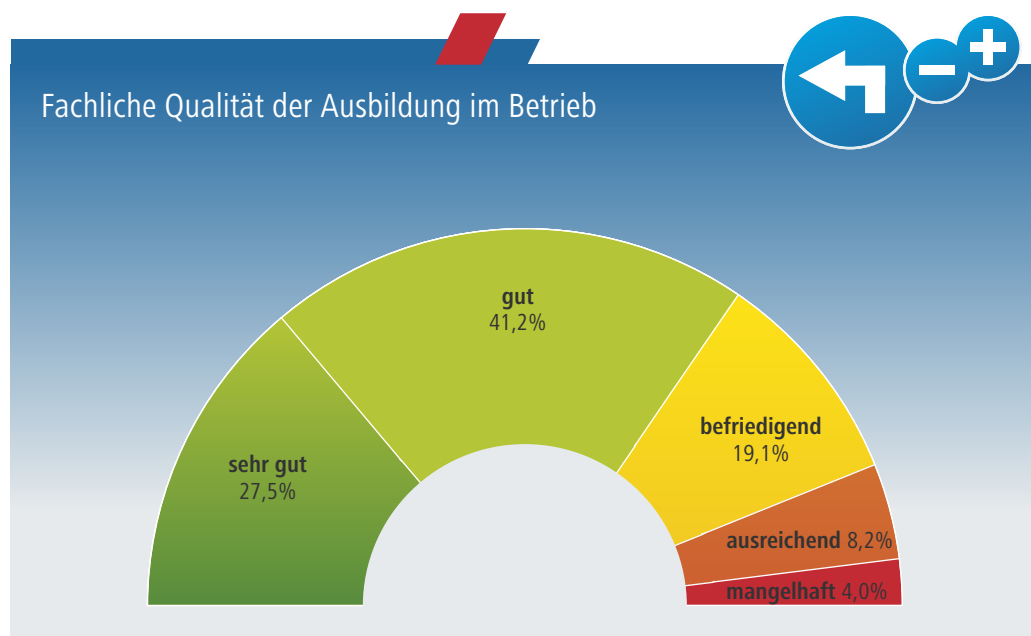


Abbildung 17:  
Fachliche Qualität der Ausbildung  
im Betrieb

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

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen in NRW 26,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinbetriebe unter 5 Beschäftigten (28,8 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 23,8 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 38,7 Prozent. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Ausbildungsgesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße wider. Hier geben 24,9 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiter\_innen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 32,7 Prozent. Umgekehrt sind 10,3 Prozent in Kleinbetrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiter\_innen mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 3,0 Prozent sind.

## 2.1.7 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie 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 Kolleg\_innen 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.

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (56,3 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (28,6 Prozent), und immerhin 15,2 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

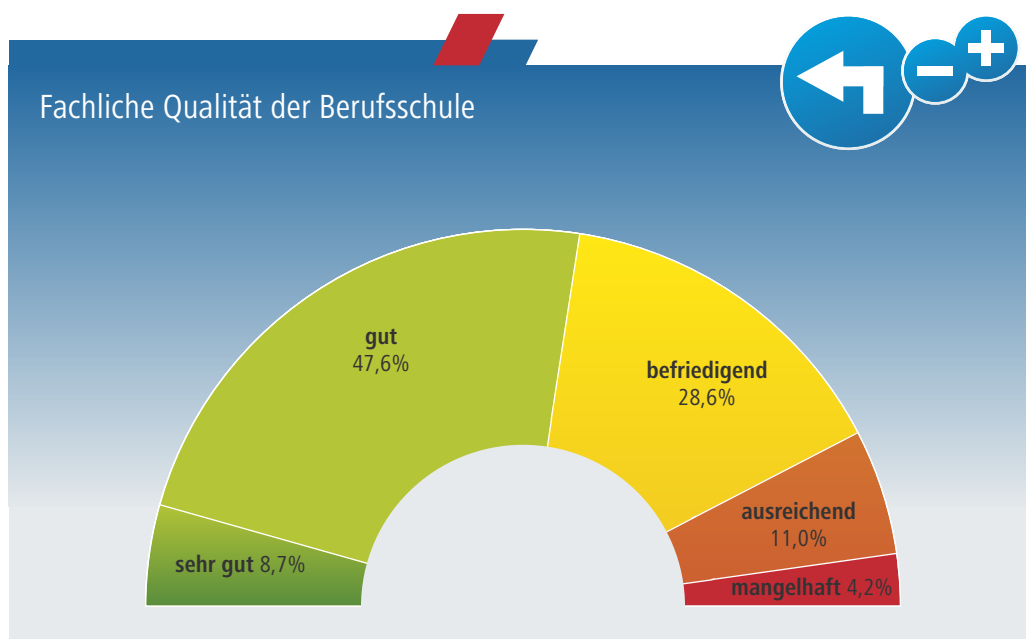


Abbildung 18:  
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...«, Angaben in Prozent von 6.916 Auszubildenden.

## 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 38,1 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Etwa drei Viertel (75,4 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten, knapp jede\_r Fünfte (19,3 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen. Selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche sind unter den Befragten zu finden (1,3 Prozent).

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen jedoch nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industriebetrieben und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden 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 in NRW über zwei Drittel aller Auszubildenden in dieser Branche. Auch bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten, Anlagenmechaniker\_innen und Friseur\_innen zeigt sich in NRW im Ranking eine hohe Überstundenbelastung, zu großen Anteilen ohne einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich.

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

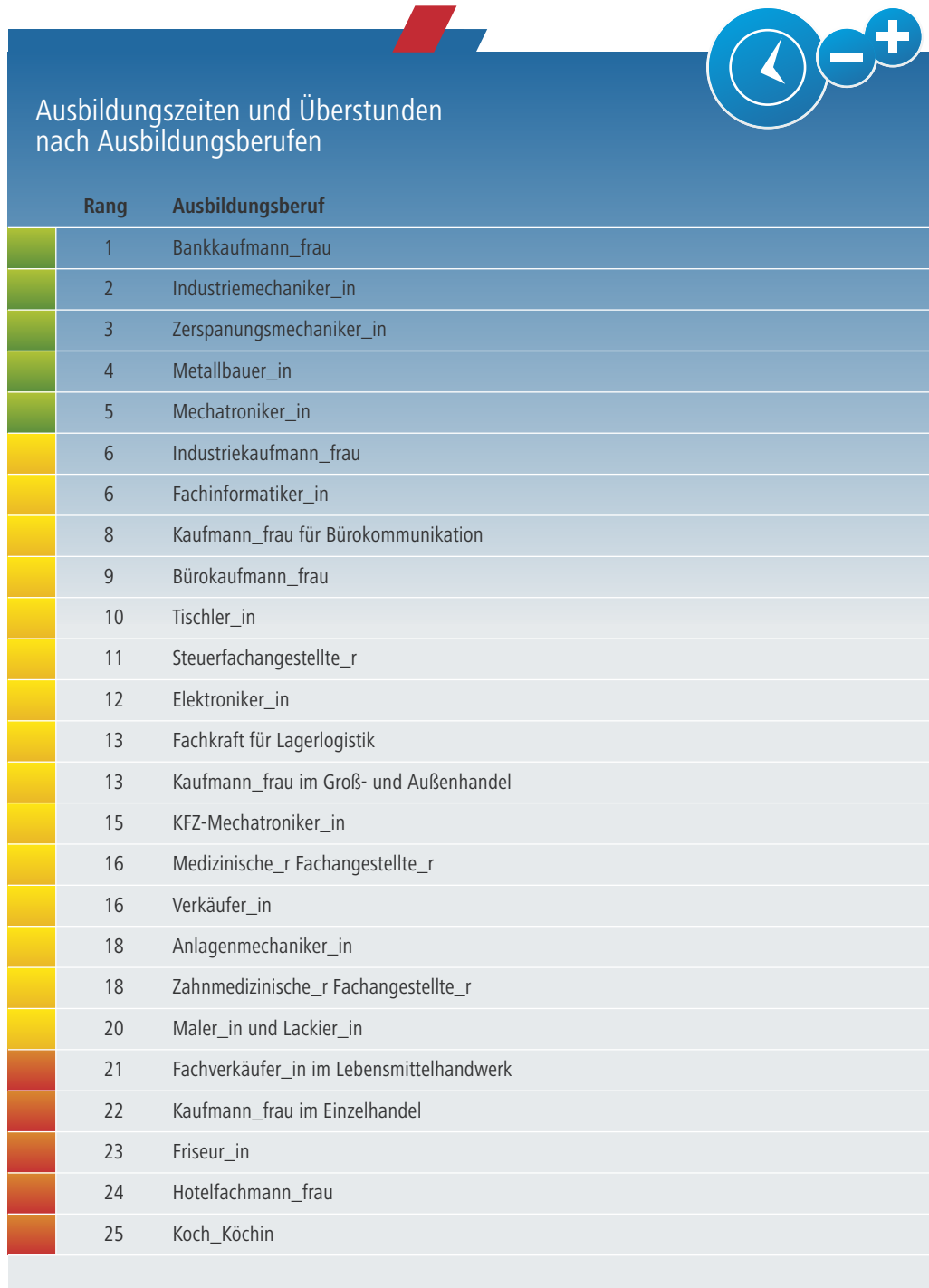


Abbildung 19:  
Ausbildungszeiten und Überstunden  
nach Ausbildungsberufen

## 2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (79,3 Prozent). Immerhin 20,7 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 7,4 Prozent der Befragten aus NRW 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.« Gesetzlicher 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 8,8 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 Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Köch\_innen und den Verkäufer\_innen 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.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de). In diesem beschreiben Auszubildende, dass sie sich dazu gezwungen sehen, sich krankzuschreiben 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.

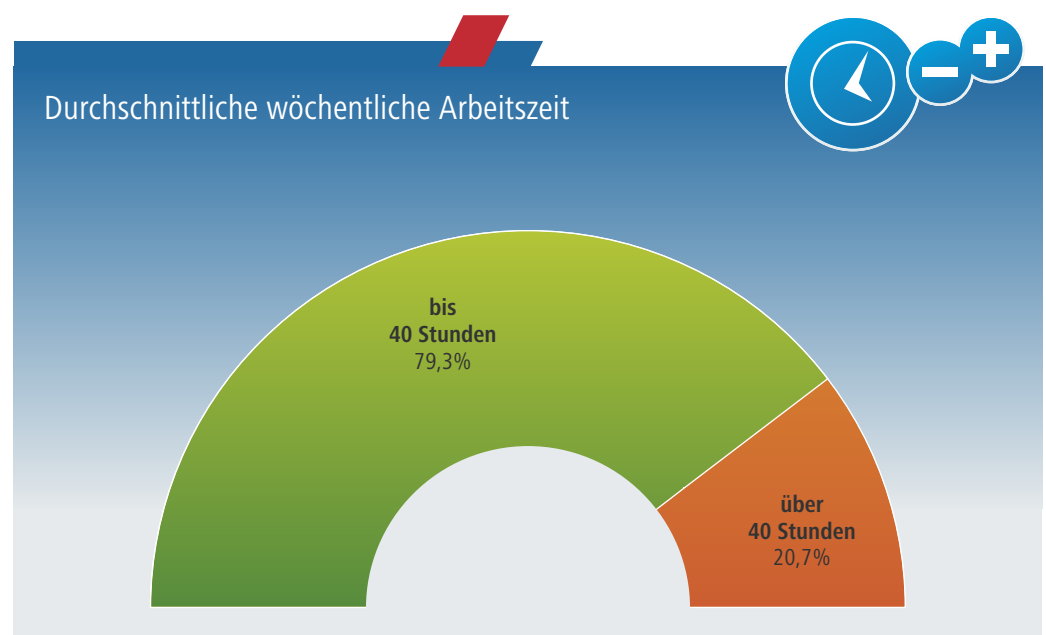
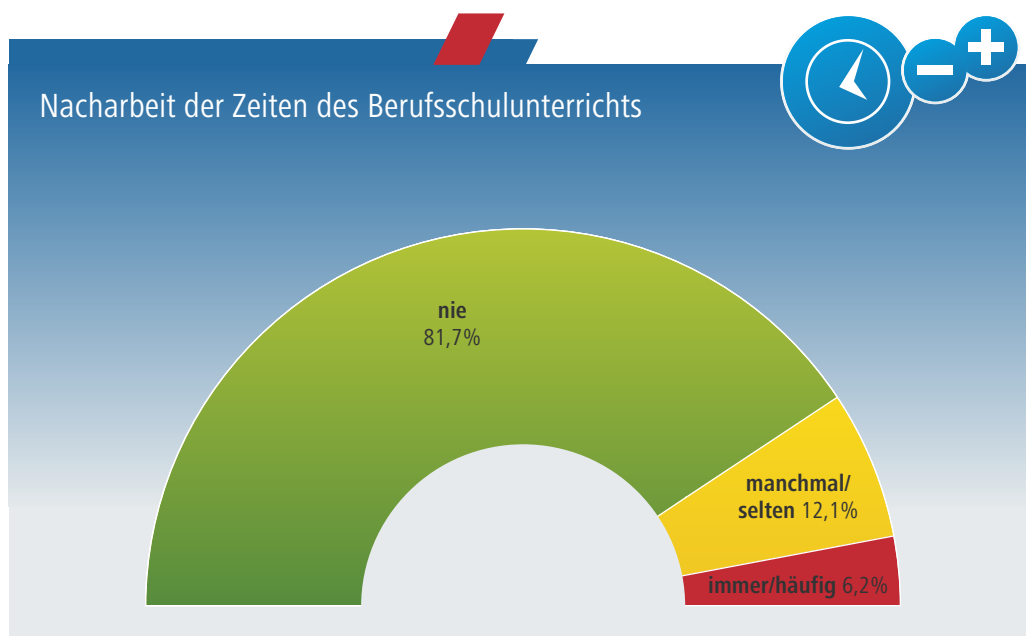


Abbildung 20:  
Durchschnittliche wöchentliche  
Arbeitszeit

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 6.878 Auszubildenden.

## 2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer 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 6,2 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 12,1 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, wie bereits in den zurückliegenden Jahren, in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel und Verkauf sowie angehende Friseur\_innen.



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 21:  
Nacharbeit der Zeiten  
des Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten«, Angaben in Prozent von 6.850 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

## 2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

38,1 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe oder aus dem Ernährungshandwerk sind davon betroffen. So geben beispielsweise in NRW 75 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köchen\_innen waren es 66,4 Prozent. Demgegenüber gaben nur 11,9 Prozent der befragten angehenden Industriemechaniker\_innen und 29,8 Prozent der Zerspanungsmechaniker\_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

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.

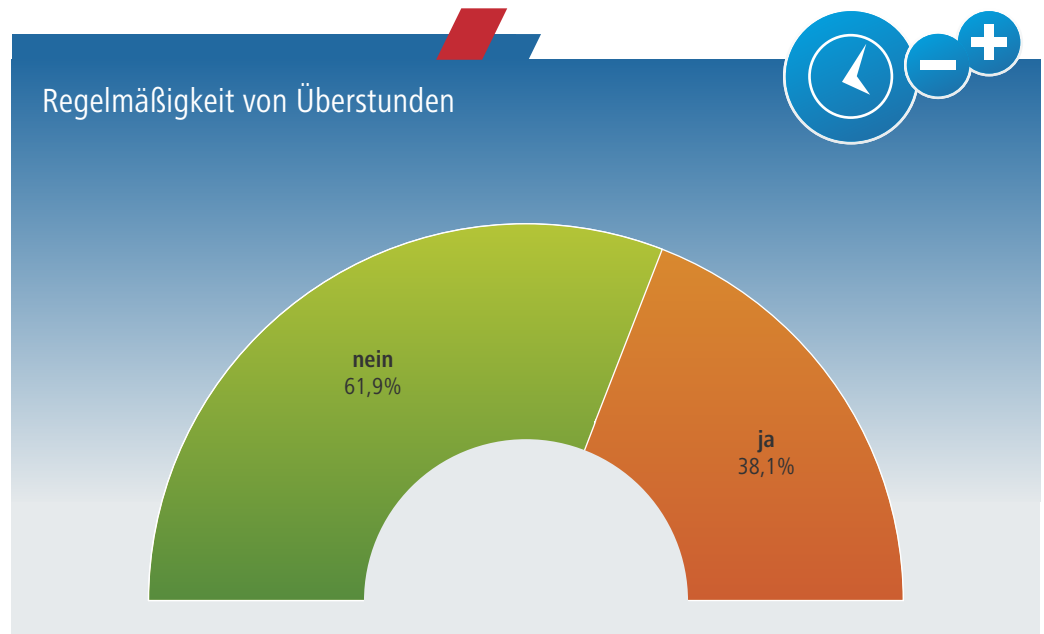


Abbildung 22:  
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden«,  
Angaben in Prozent von 6.866  
Auszubildenden, die auf diese Frage  
geantwortet haben.

Knapp drei Viertel (75,4 Prozent) der Befragten, die Überstunden machen müssen, geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,7 Stunden und damit knapp auf Vorjahresniveau (4,8 Stunden). Dabei liegen angehende Köch\_innen mit durchschnittlich 10,5 Stunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von den Hotelfachleuten (6,4 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Bankkaufleute (1,8 Stunden) sowie Steuerfachangestellte (2,1 Stunden) leisten.

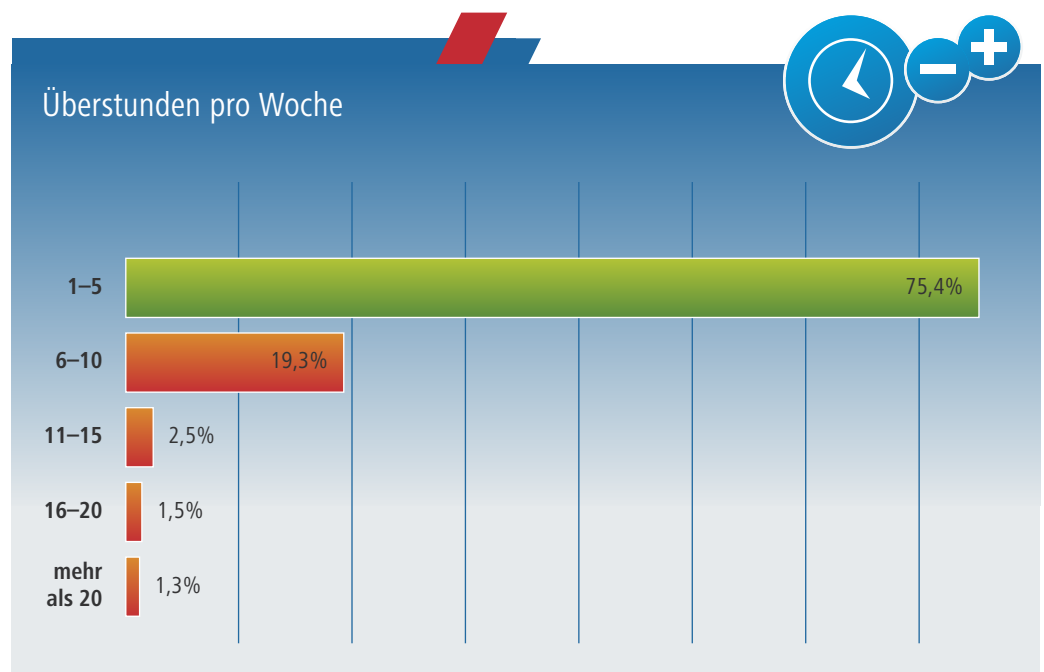


Abbildung 23:  
Überstunden pro Woche

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



Knapp jede\_r fünfte Auszubildende (19,3 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, 2,5 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche - darunter wiederum überdurchschnittlich viele der angehenden Köch\_innen (31,1 Prozent).

Nach wie vor deutlich ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben 42 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, gegenüber 29,2 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Auch bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden schneiden die Großbetriebe am besten ab. Bei 93,2 Prozent der betroffenen Auszubildenden fallen durchschnittlich maximal 5 Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 70,9 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als 10 Überstunden sind dort keine Seltenheit (7,2 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (1,8 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 entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (68 Prozent) der Befragten erhalten eine Kompensation für Überstunden. Konkret werden die Überstunden von 11 Prozent der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit (57 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Noch immer erhalten 20 Prozent der Befragten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

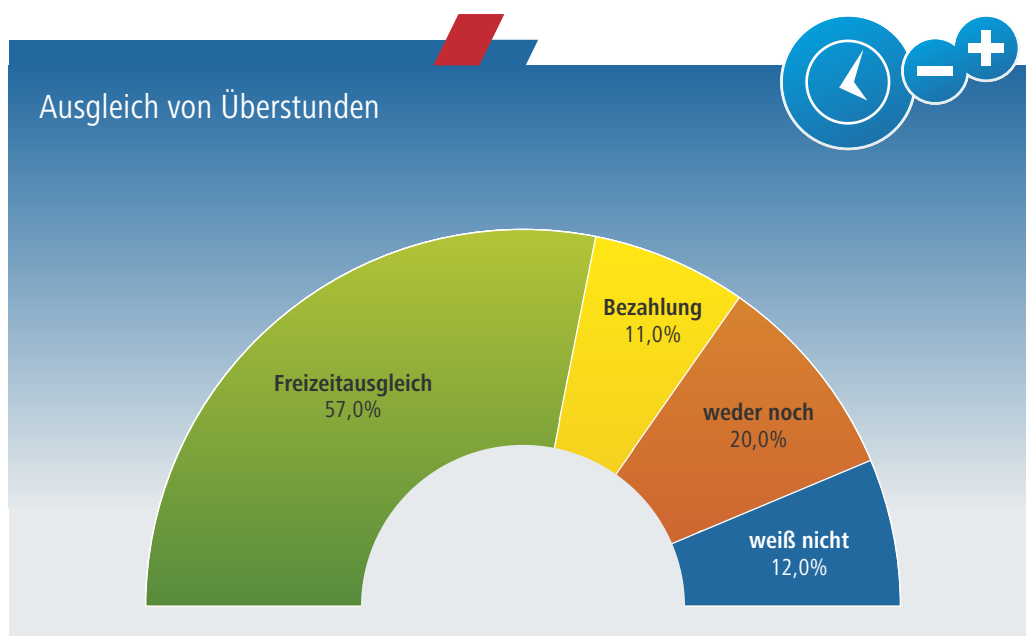


Abbildung 24:  
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«, Angaben in Prozent von 6.250 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden in einigen Berufen anscheinend als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. So gab beispielsweise nur gut ein Drittel der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (33,8 Prozent) und weniger als die Hälfte der befragten Friseur\_innen (47,1 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen u. a. mehr als vier Fünftel der angehenden Bankkaufleute (91 Prozent), Zerspanungsmechaniker\_innen (87,4 Prozent) sowie Industriemachaniker\_innen (82 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 weitreichenden gesetzlichen Regelungen in NRW noch immer 16,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten - zwei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

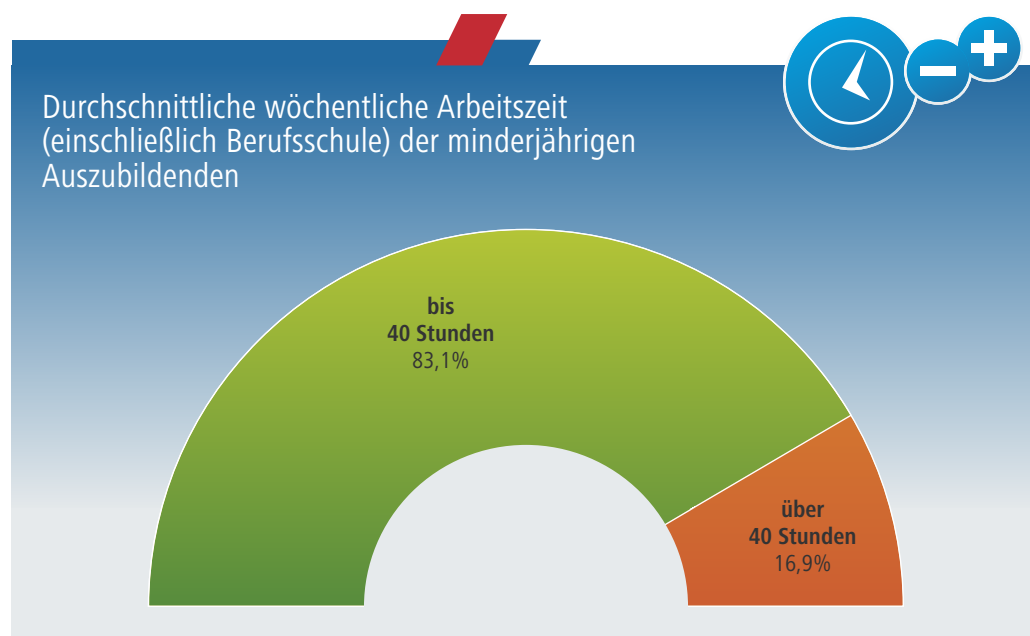


Abbildung 25:  
Durchschnittliche wöchentliche  
Arbeitszeit der minderjährigen  
Auszubildenden

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 763 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben.

Zudem machen 32,9 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden (+ 4,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Davon erhalten 63,6 Prozent einen Freizeitausgleich. Es hat also auch beim Thema Überstunden keine Besserung gegeben.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben weiterhin 6,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. 12,6 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der vorausgegangenen Befragungen und zeigen damit, dass hier keine positive Entwicklung zu erkennen ist. Es bleibt zu hoffen, dass die Debatte der letzten Jahre um eine »Flexibilisierung« – sprich Verschlechterung – des Jugendarbeitsschutzes endlich beendet ist. Denn es besteht erheblicher Handlungsbedarf, zu schauen und zu kontrollieren, dass die gesetzlichen Regelungen tatsächlich eingehalten werden und wie diese zum Schutz der Auszubildenden weiter ausgebaut werden können.

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.

Die DGB-Jugend NRW fordert vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20 Jahren, ist eine Ausweitung des Geltungsbereiches des Gesetzes auf alle Auszubildenden notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



## 2.3 Ausbildungsvergütung

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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen, sie soll

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

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. Berufsbildern. Beispielsweise verdienen Bankkaufleute in der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen mit 907 Euro durchschnittlich deutlich mehr als Maler\_innen und Lackierer\_innen mit 511 Euro im Monat. 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 für NRW dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte der Befragten 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 Ver-

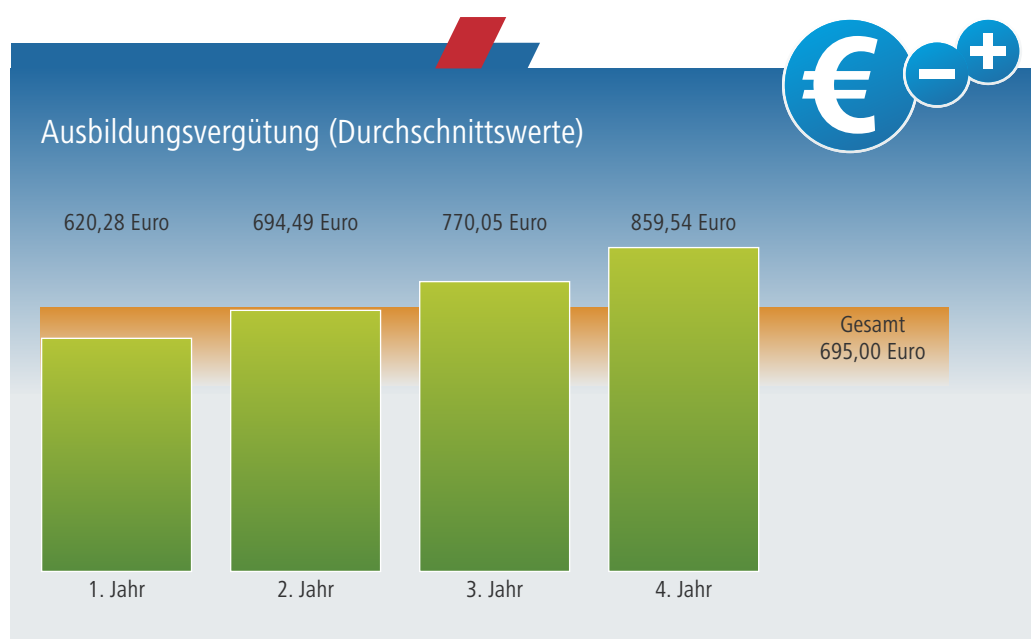


Abbildung 26:  
Ausbildungsvergütung  
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 6.369 Auszubildenden.

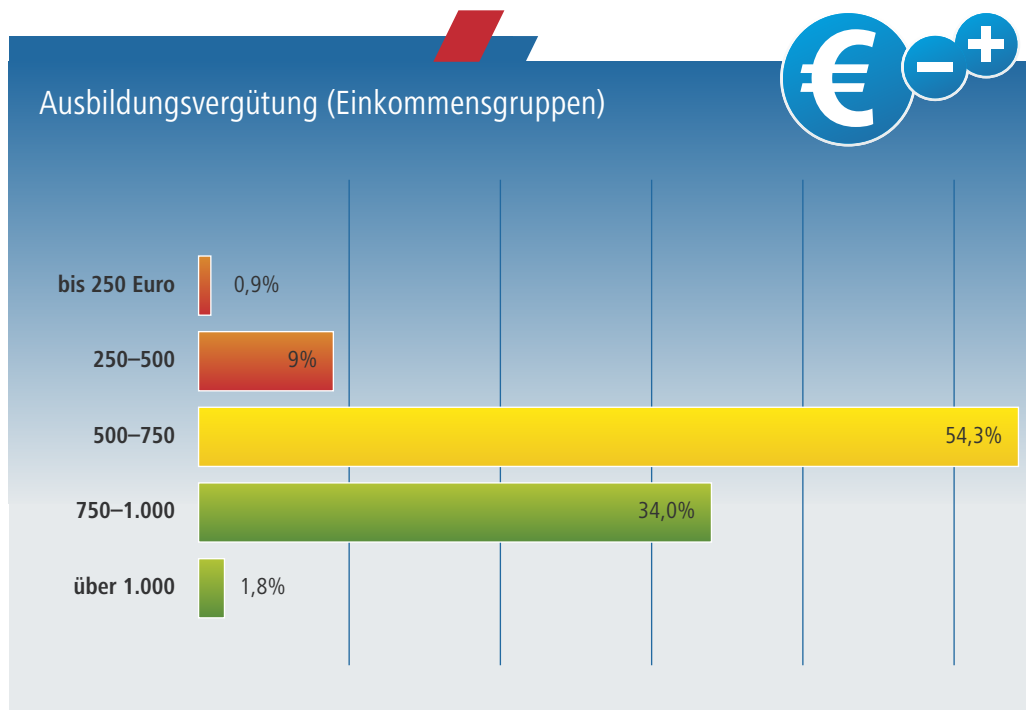


Abbildung 27:  
Ausbildungsvergütung  
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto ... Euro«, Angaben in Prozent von 6.369 Auszubildenden.

gütungsdurchschnitte 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) 695 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im gesamtdeutschen Durchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2013, das eine Höhe von 761 Euro berechnet<sup>5</sup>.

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (956 Euro) und Industriekaufleute (914 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige Hundert Euro mehr als angehende Maler- und Lackierer\_innen (597 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den Zerspanungsmechaniker\_innen (887 Euro) sowie Industriemechaniker\_innen (873 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 770 Euro.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in Kapitel 3 dieses Ausbildungsreports.

In den vergangenen Jahren sind 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 (siehe diesjähriges Schwerpunktthema »Lebenssituation« in Kapitel 4).

2013 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,1 Prozent auf durchschnittlich 767 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 5,0 Prozent auf 708 Euro. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports wider.

<sup>5</sup> vgl. [www.bibb.de/de/65881.htm](http://www.bibb.de/de/65881.htm)

## 2.4 Persönliche Beurteilungen 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

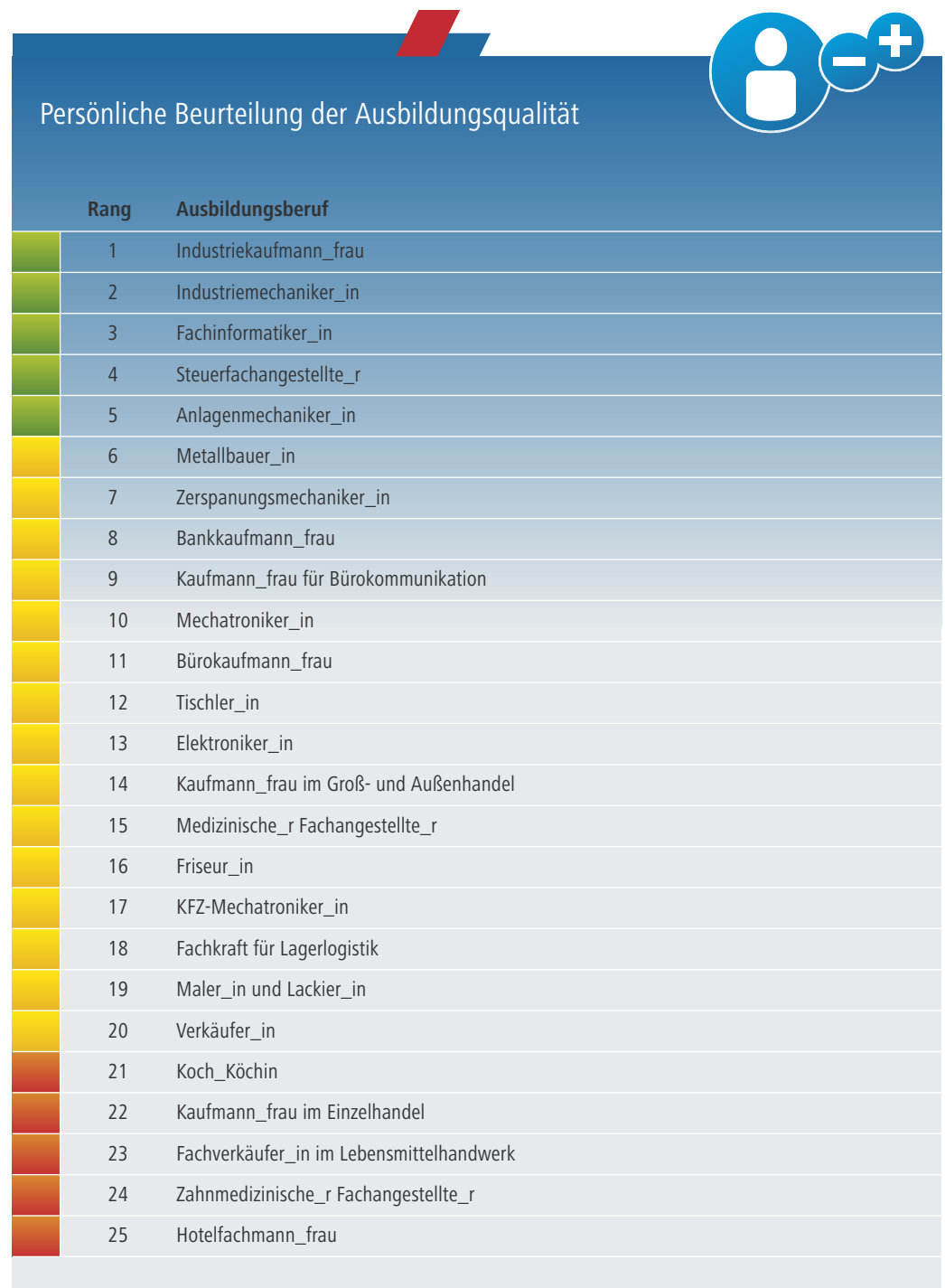


Abbildung 28:  
Persönliche Beurteilung der  
Ausbildungsqualität

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

Bei einem Vergleich der persönlichen Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung mit dem Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es insgesamt nur recht geringe Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. So schneiden die drei erstplatzierten Berufe im Gesamtranking auch bei der persönlichen Beurteilung am besten ab. Ähnlich gestaltet sich die Situation auch am anderen Ende der Skala. Auf den drei letzten Plätzen finden sich die Berufe wieder, die auch im Gesamtranking die hinteren Plätze einnehmen. Dies weist darauf hin, dass sich Stärken und Schwächen der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie der Ausbildungszeiten letztlich unmittelbar in der persönlichen Bewertung niederschlagen.

### 2.4.1 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2014 belegt, ist der Anteil der Vertragslösungen in Deutschland 2012 gegenüber dem Vorjahr zwar nicht weiter gestiegen, stagniert jedoch auf hohem Niveau. So wurde 2012 deutschlandweit wiederum fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (24,4 Prozent) vorzeitig gelöst<sup>6</sup>. Auch wenn eine Vertragslösung nicht unbedingt einen Ausbildungsabbruch bedeutet, kann davon ausgegangen werden, dass es bundesweit bei bis zu 16 Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge zu einem Abbruch kommt<sup>7</sup>.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2014 bestätigen diese Einschätzung auch für NRW. Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2014 aus NRW gaben 12,4 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Als Gründe, warum sie ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, gaben einer Studie des BIBB zufolge mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Jugendlichen an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Ob Jugendliche, die diesen Grund nennen, allerdings eine falsche Berufswahl getroffen haben oder ob sie z. B. wegen einer mangelnden Ausbildungsqualität mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, lässt sich nach Aussage des BIBB nicht klären. Ebenfalls oft genannt wurden Probleme mit Ausbilder\_innen, Lehrer\_innen, Kolleg\_innen und Mitschüler\_innen (46 Prozent) sowie persönliche, finanzielle und gesundheitliche Gründe (42 Prozent)<sup>8</sup>.

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 Auszubildenden-

<sup>6</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52.

<sup>7</sup> Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 166. Hierbei handelt es sich um eine »grobe Einschätzung«, da die Berufsbildungsstatistik keine unmittelbaren Aussagen zum Ausbildungsabbrüchen ermöglicht.

<sup>8</sup> vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8f

vertretungen 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.

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

- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme
- eine gute Qualität in der Ausbildung
- der Ausbau und die Schaffung von Regelangeboten für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote, wie z. B. die ausbildungsbegleitenden Hilfen
- ein funktionierendes niederschwelliges Beschwerdemanagement

## 2.4.2 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht 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 aus NRW, die angaben, von ihren Ausbilder\_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 93,0 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite wurden etwa 61,1 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder\_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (2,9 Prozent), »selten« (13,3 Prozent) oder »nie« (44,9 Prozent) korrekt behandelt.

Auch **Überstunden** oder **das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten** haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während fast ein Drittel (31,1 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 18,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ebenso sind 88,4 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten jedoch, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« nur bei 57,6 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 87,2 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr in NRW bei den angehenden Tischler\_innen (87,2 Prozent) und bei den Industriekaufleuten sowie Anlagemechaniker\_innen (jeweils 86,3 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr erneut bei den Kaufleuten im Einzelhandel (71,1 Prozent) und den angehenden Hotelfachleuten (72,7 Prozent).



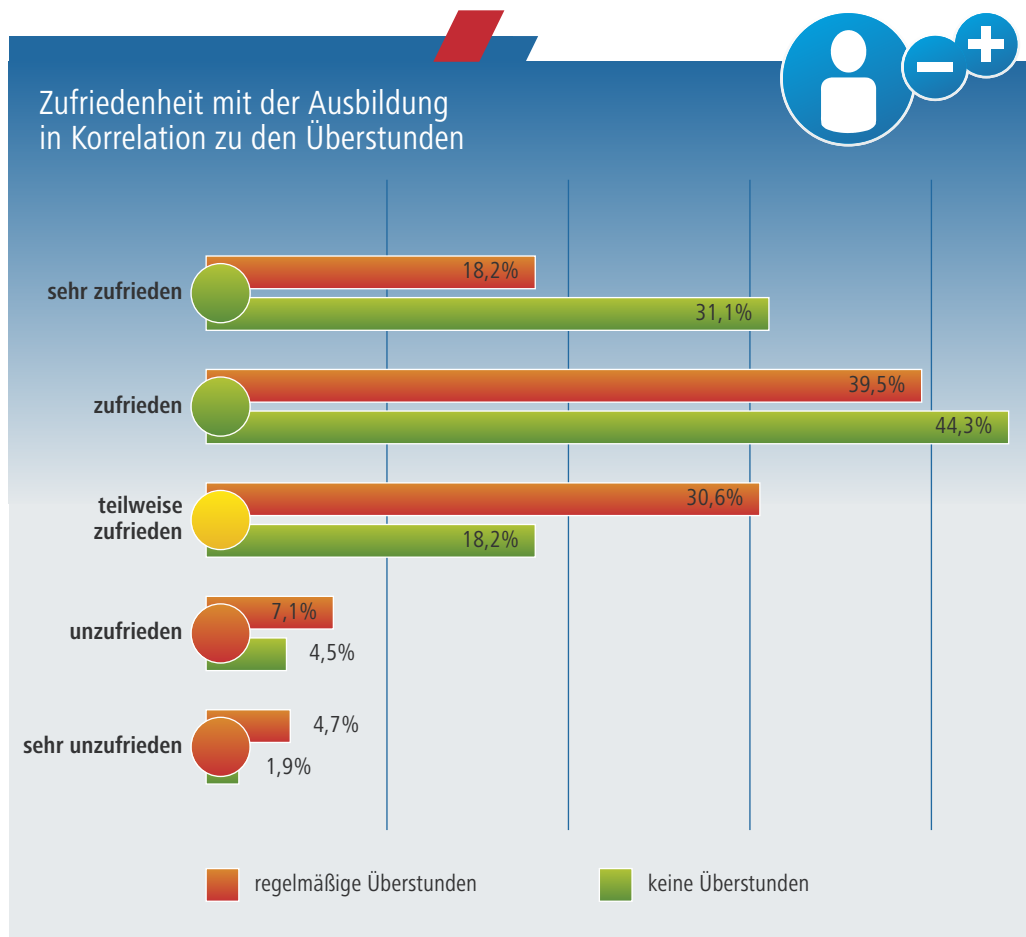


Abbildung 29: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...«, Angaben in Prozent von 6.838 Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, liegt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, nur bei 42,1 Prozent. 24,4 Prozent klagen über eine Überforderung und 33,5 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich wie im Vorjahr Zahnmedizinische Fachangestellte (16,7 Prozent) und Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk (12,7 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten im Einzelhandel (21,8 Prozent) und den Kaufleuten für Groß- und Außenhandel (18,9 Prozent), sowie bei den Hotelfachleuten (18,8 Prozent).

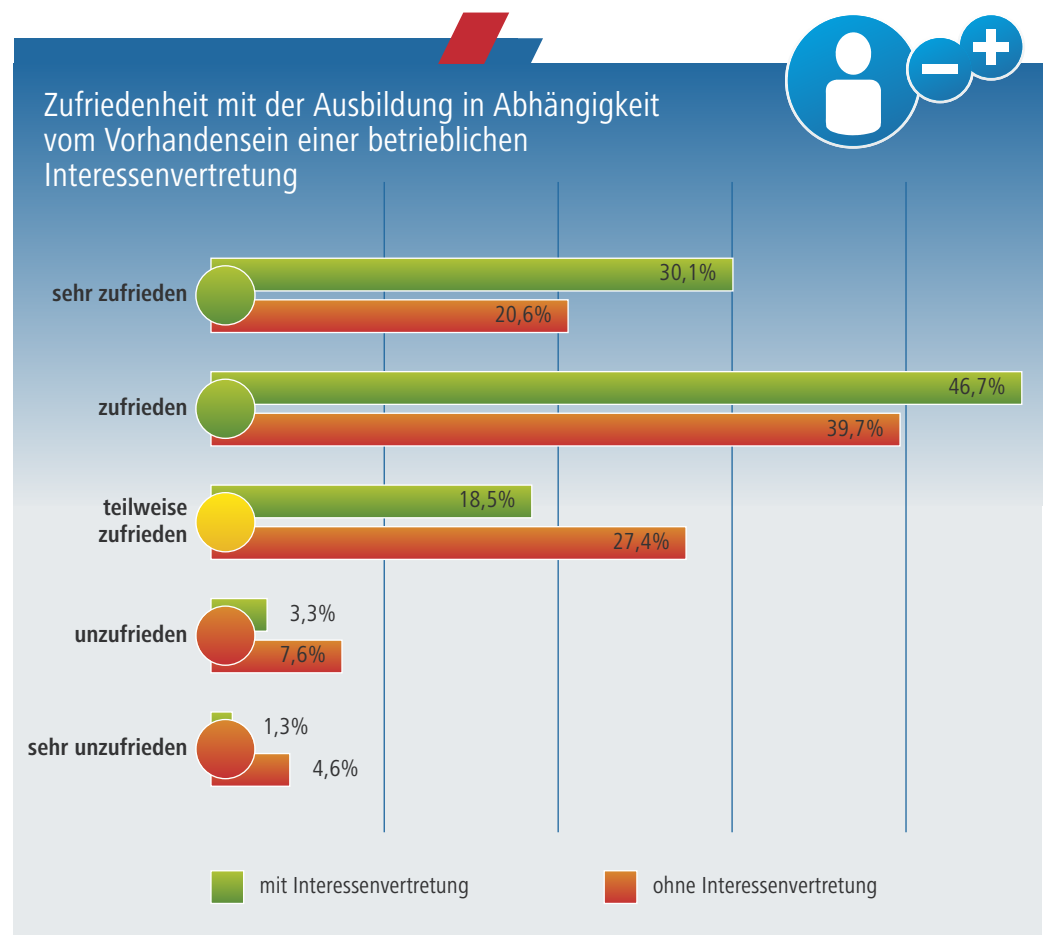
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, für die ein Tarifvertrag gilt, sind 70,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur knapp zwei Drittel (64,8 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 Kolleg\_innen, 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 bestätigt die diesjährige Befragung einen Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb. 39,9 Prozent<sup>9</sup> der Auszubildenden gaben an, eine betriebliche Interessenvertretung im Betrieb zu haben, 40,6 Prozent müssen mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden. Immerhin ein Fünftel (19,6 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 76,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 60,4 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,6 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 12,2 Prozent fast dreimal so hoch.

<sup>9</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. 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 76,4 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 33,7 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeiter\_innen waren dies nur 16,6 Prozent. 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 5 bis 10 Mitarbeiter\_innen (77,3 Prozent gegenüber 61,4 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (70,7 Prozent gegenüber 59,5 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (83,7 Prozent gegenüber 73,3 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. 73,5 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 67,8 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 6,7 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 8,9 Prozent liegt.

### 2.4.4 Zufriedenheit durch Übernahme

61,7 Prozent – und damit die Mehrheit der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 18,7 Prozent können sich jedoch nicht vorstellen, weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig zu sein. 43 Prozent hingegen können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 29 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die meisten Auszubildenden (61,2 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 9,8 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köch\_innen (26,4 Prozent), medizinische Fachangestellte (18,6 Prozent), Tischler\_innen und Maler\_innen und Lackierer\_innen (je 18 Prozent) sowie Zahnmedizinische Fachangestellte (17,4 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 39,1 Prozent eine Zusage und 14,5 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Fast die Hälfte (46,4 Prozent) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung, was vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels durchaus verwunderlich ist.

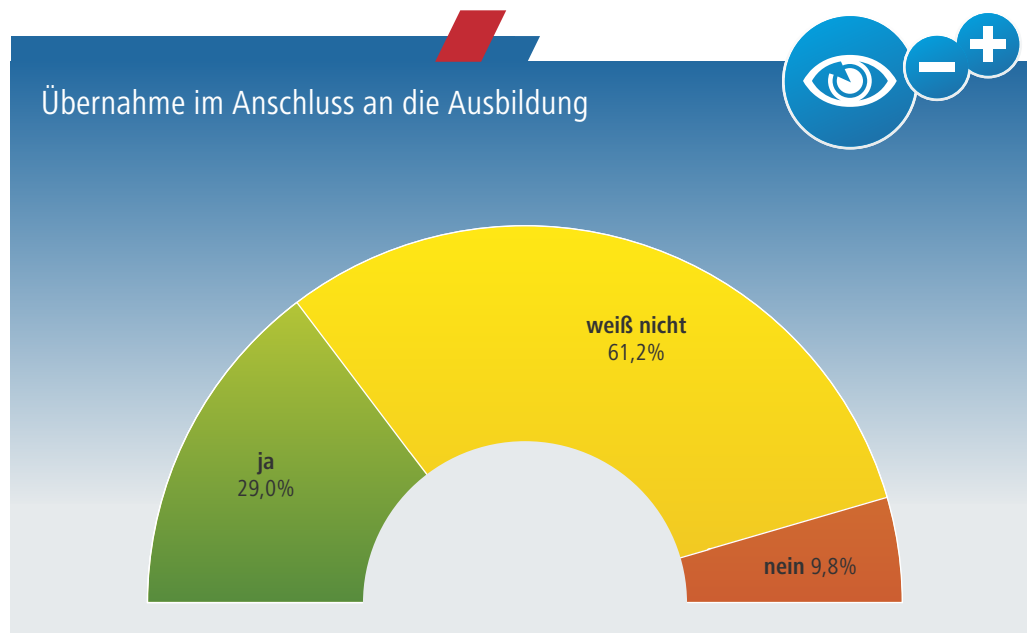


Abbildung 31:  
Übernahme im Anschluss  
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...«, Angaben in Prozent von 6.887 Auszubildenden.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wieder. 79,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 20,7 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 (43,1 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat. 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 prekär beschäftigt werden.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2014 weisen darauf hin, dass hier zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. So wurde nur 60,7 Prozent der Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 28,6 Prozent aller Befragten aus NRW zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei wie bereits im Vorjahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Auszubildende in Großbetrieben über 250 Mitarbeiter\_innen, aber auch in Kleinbetrieben mit 1 bis 4 Mitarbeitern wurde häufiger eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht gestellt als in mittelgroßen Betrieben (5 bis 250 Mitarbeiter\_innen), allerdings beschränken sich die Angebote in Großbetrieben deutlich häufiger auf einen befristeten Vertrag als in Kleinbetrieben.

So wusste in Betrieben bis 20 Mitarbeiter\_innen zum Zeitpunkt der Befragung zwar lediglich knapp ein Viertel der Befragten bereits sicher, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, jedoch haben

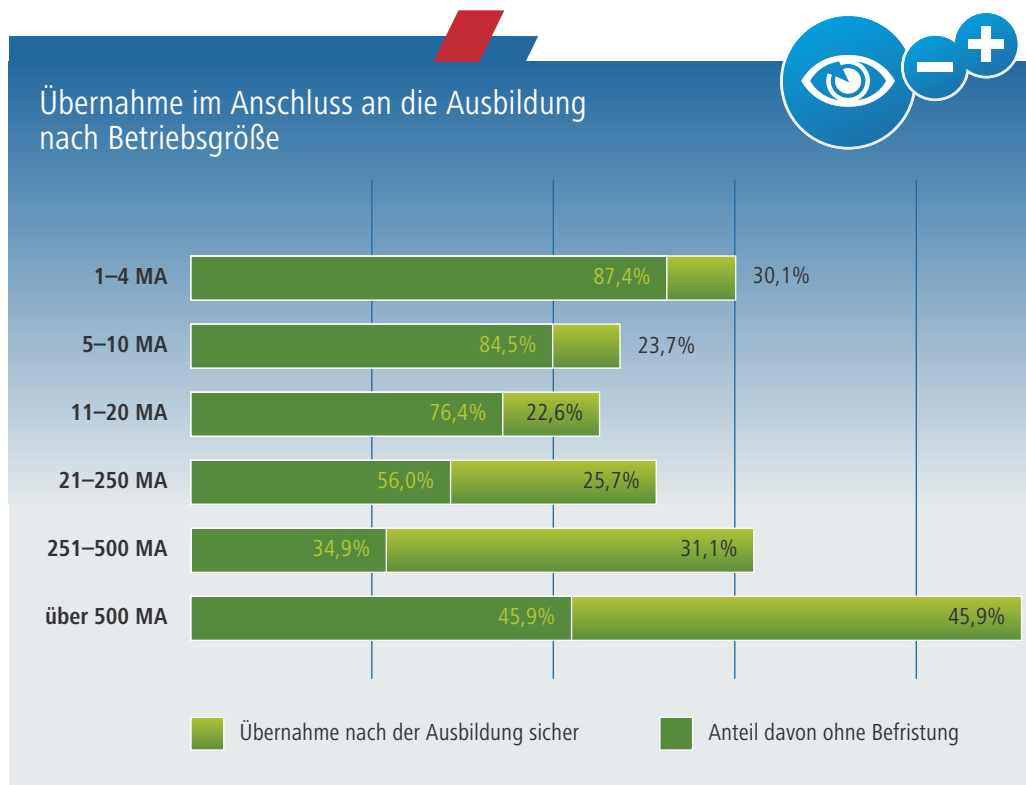


Abbildung 32: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...« / »Mein Betrieb hat folgende Größe...«, Angaben in Prozent von 6.734 Auszubildenden.  
 »Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung unbefristet übernommen« / Betriebsgröße, Angaben in Prozent von 1.756 Auszubildenden.

mehr als 80 Prozent davon eine unbefristete Anstellung in Aussicht. In Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeiter\_innen erhielt knapp jede\_r Dritte und damit anteilig mehr Auszubildende ein konkretes Übernahmeangebot als in Klein- und Kleinstbetrieben, dieses sieht jedoch nur bei 34,9 Prozent eine unbefristete Anstellung vor. Selbst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, in denen sich immerhin 45,9 Prozent der Auszubildenden sicher sein konnten, übernommen zu werden, garantiert nur in etwa die Hälfte der vorliegenden Übernahmeangebote eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

# 3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

## 3.1 Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 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 2013 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 781 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 745 Euro<sup>10</sup>. Dabei betonen die Autor\_innen des Datenreports erneut, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren<sup>11</sup>.

Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen 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 in der aktuellen Befragung auch für NRW. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Als männlich dominierte Berufe wurden solche gezählt, in denen der Anteil männlicher

<sup>10</sup> vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265.  
<sup>11</sup> vgl. a.a.O

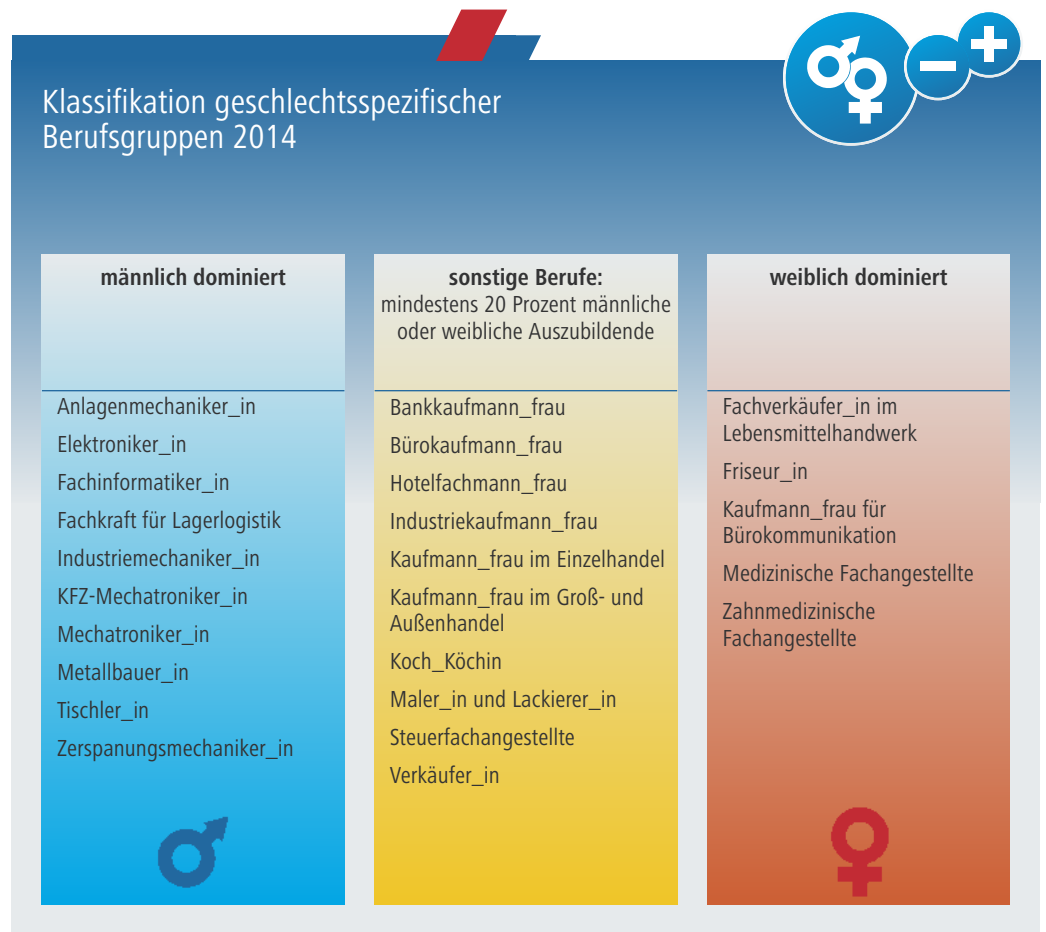


Abbildung 33:  
 Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2014

Auszubildender unter den Befragten aus NRW über 78 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen weniger als 78 Prozent der Auszubildenden auf ein Geschlecht entfallen, 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, mit Ausnahme der Kaufleute für Bürokommunikation, 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.

Wie bereits in den Vorjahren liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports in keinem der untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

## 3.2 Unterschiede bei den Arbeitszeiten

Noch immer aber gibt es strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (25,7 Prozent) als in den männlich dominierten (15,3 Prozent). Auch leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen häufiger Überstunden als in den männlich dominierten (41,8 Prozent zu 34 Prozent), erhalten dafür jedoch seltener einen Ausgleich. Während drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern dominierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für knapp die Hälfte der Auszubildenden zu. Lediglich 11,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten, gegenüber 34,5 Prozent bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen.

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 »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 37,9 Prozent mehr als doppelt so hoch.

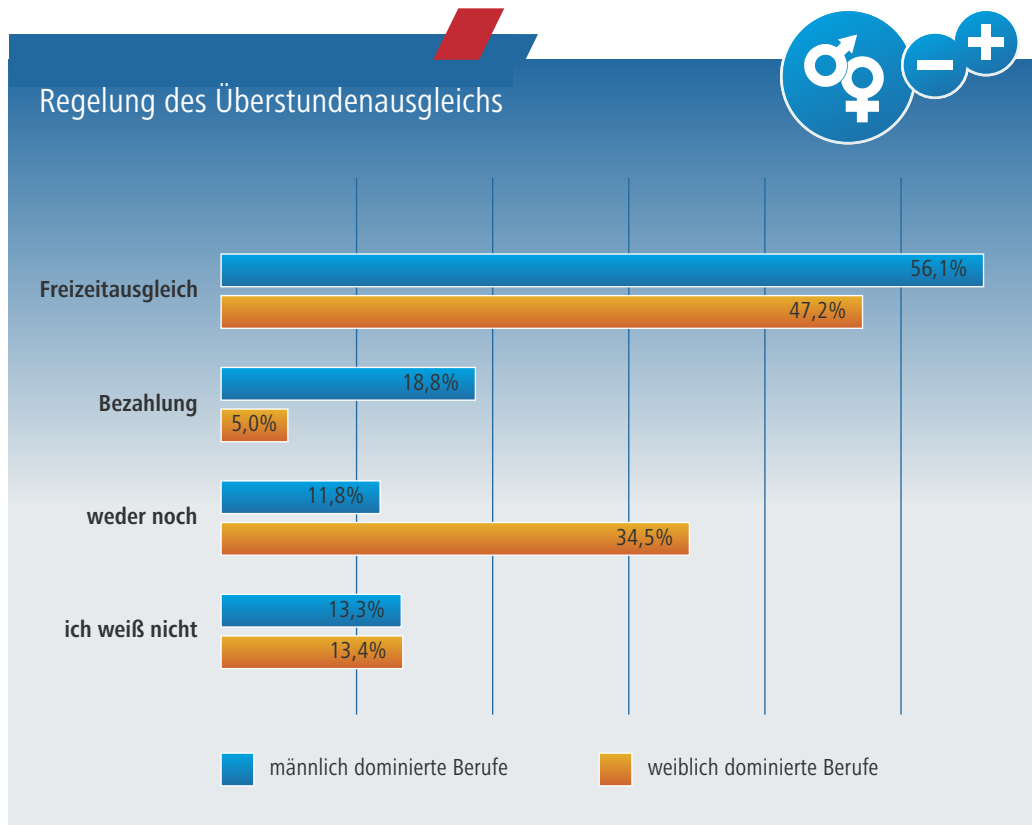


Abbildung 34: Regelung des Überstundenausgleichs

Angaben in Prozent von 3.785 Auszubildenden (ohne sonstige Berufe).

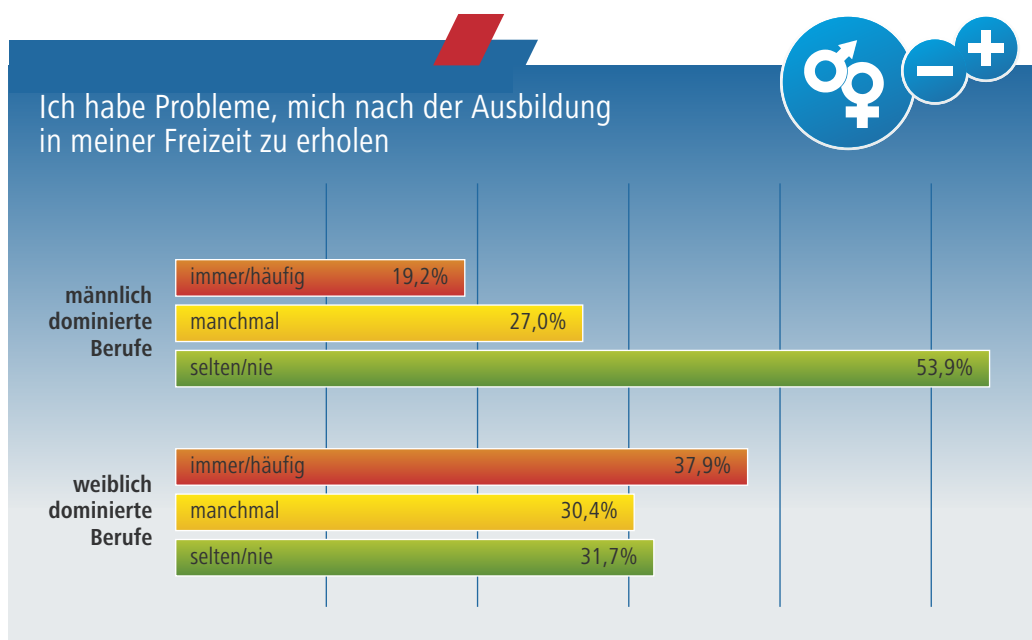


Abbildung 35: Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen

Angaben in Prozent von 4.214 Auszubildenden (ohne sonstige Berufe).



### 3.3 Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 679 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 626 Euro beträgt. Noch immer erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen oft erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

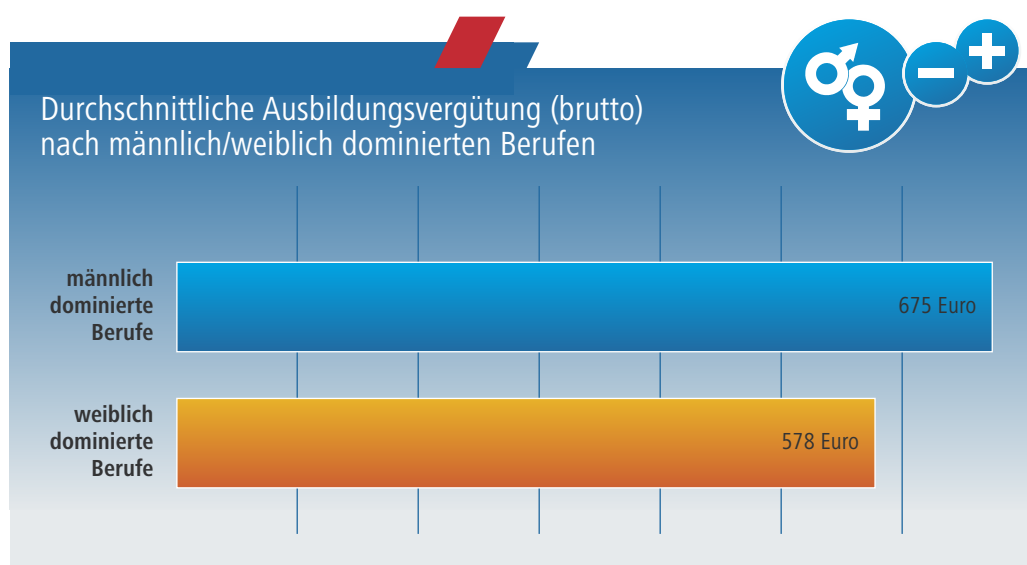


Abbildung 36: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht

Angaben von 4.211 Auszubildenden (ohne sonstige Berufe).

### 3.4 Unterschiede bei der Übernahme

Deutliche Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufen zeigen sich auch bei der Übernahmesituation. Während 29,4 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufsgruppen eine Übernahmezusage haben, ist dieser Anteil bei den Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen mit 25,9 Prozent deutlich niedriger.

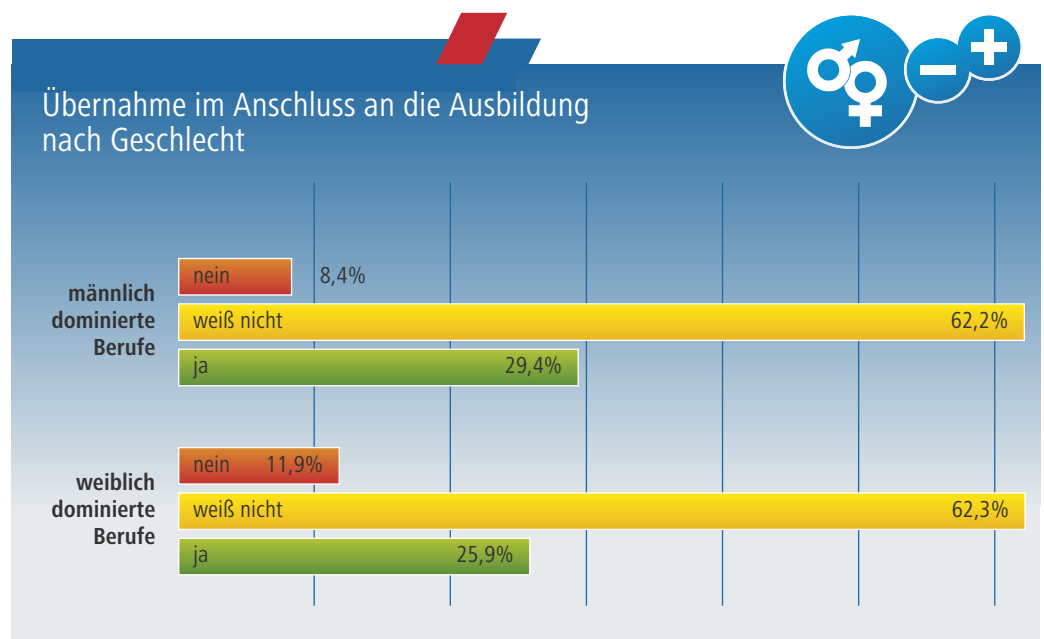


Abbildung 37:  
Übernahme im Anschluss an  
die Ausbildung nach Geschlecht

Angaben von 4.201 Auszubildenden  
(ohne sonstige Berufe).

### 3.5 Unterschiedliche Gesamtzufriedenheit

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich in der **Gesamtzufriedenheit** nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 71,8 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (65,8 Prozent), auch wenn sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas verringert haben.

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (28 Prozent gegenüber 40,1 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch mehr als doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,9 Prozent gegenüber 4,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die 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

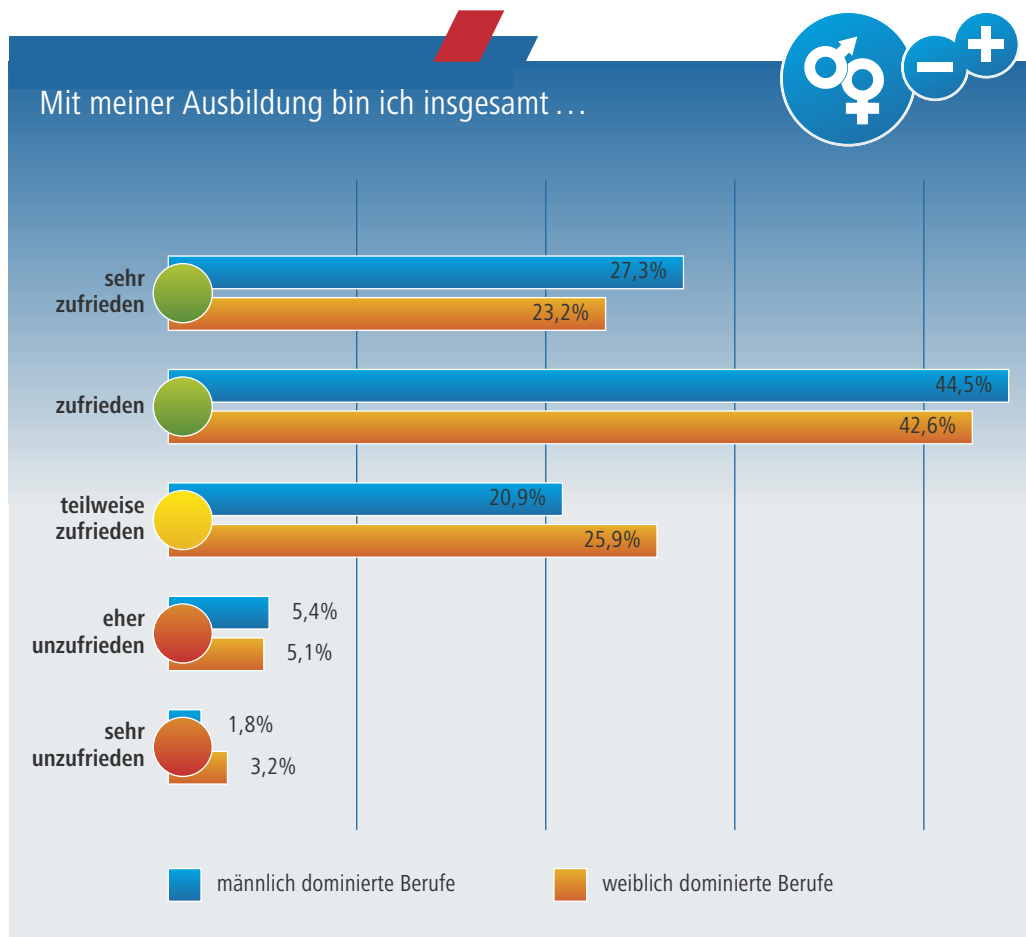


Abbildung 38: Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...«, Angaben in Prozent von 4.236 Auszubildenden.(ohne sonstige Berufe)

und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Bemerkenswert ist in diesen Zusammenhang, dass in den weiblich dominierten Berufen lediglich 19,5 Prozent der Auszubildenden angaben, in ihrem Betrieb gebe es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. einen Betriebs- oder Personalrat, während dies in den männlich dominierten Berufen bei immerhin knapp der Hälfte der Auszubildenden der Fall war.

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. Die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten müssen reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

# 4. Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden

In den vergangenen Jahren sind 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.

Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2014 liegt daher auf der Lebenssituation der Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang zu ihrer Wohn- und finanziellen Situation befragt. Auch Aspekte der Mobilität wurden dabei berücksichtigt.

## 4.1 Wohnsituation

Die meisten der befragten Auszubildenden (74,3 Prozent) wohnten bei ihren Eltern oder anderen Verwandten, knapp ein Viertel (22,3 Prozent) in einer eigenen Wohnung. Wohngemeinschaften (2,7 Prozent) sowie Wohnheime (0,7 Prozent) spielten demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Der Trend zur eigenen Wohnung nimmt dabei im Laufe der Ausbildung zu. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch drei Viertel (79,5 Prozent) bei Eltern oder Verwandten wohnte und nur knapp ein Sechstel (16,8 Prozent) in der eigenen Wohnung, lebten im dritten Ausbildungsjahr 27,4 Prozent in der eigenen Wohnung und nur noch gut zwei Drittel (68,7 Prozent) bei Eltern oder Verwandten.

Abhängig ist die Wohnsituation auch davon, in welchem Einzugsgebiet die Auszubildenden leben. So gaben Auszubildende, die in einer Stadt leben doppelt so häufig an, eine eigene Wohnung zu haben (28,2 Prozent) wie Auszubildende auf dem Land (14,6 Prozent). Zurückzuführen ist dies unter anderem darauf,

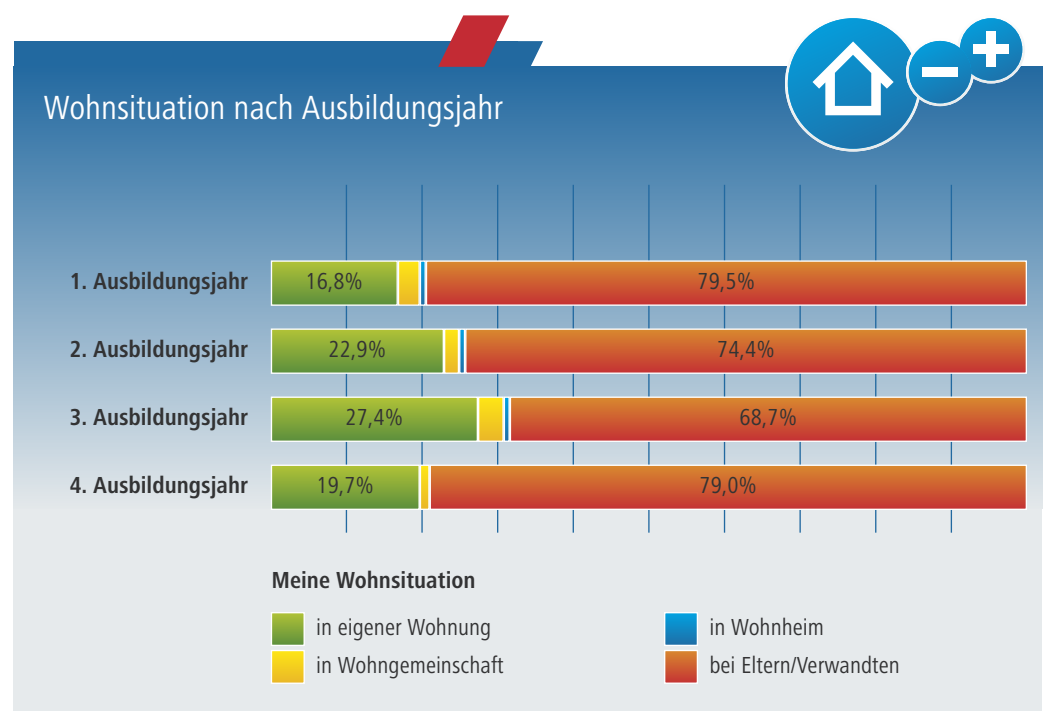


Abbildung 39: Wohnsituation nach Ausbildungsjahr

»Ich wohne...« / »Ich befinde mich im...« Angaben in Prozent von 6.892 Auszubildenden. Aussagen der Befragten aus dem 4. Ausbildungsjahr sind nicht repräsentativ (11 Befragte).

dass die in der Stadt lebenden Auszubildenden mit Beginn ihrer Ausbildung häufiger haben umziehen müssen. Während von den Auszubildenden auf dem Land nur 7,8 Prozent mit Ausbildungsbeginn umgezogen sind, traf dies für gut ein Sechstel der Auszubildenden in einer Stadt zu (15,2 Prozent).

Für die Betroffenen war es größtenteils unproblematisch, am Ausbildungsort eine Unterkunft zu finden (68 Prozent). Die übrigen (32 Prozent) berichteten jedoch von Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche, 13 Prozent hatten sogar große Probleme, eine Unterkunft zu finden.

Gut zwei Drittel der Befragten (68,5 Prozent<sup>12</sup>) gab an, dass die derzeitige Wohnsituation von Ihnen selbst gewählt ist. Auch finanzielle (39,2 Prozent) und praktische Gründe (32,1 Prozent) wurden in diesem Zusammenhang häufig genannt. Familiäre Gründe hatten bei knapp einem Viertel der Befragten (22,9 Prozent) einen Einfluss auf die Wohnsituation. Am häufigsten selbstgewählt ist die Wohnsituation erwartungsgemäß bei jenen Auszubildenden, die in einer eigenen Wohnung leben (80,1 Prozent), finanzielle Gründe sind vor allem dann ausschlaggebend, wenn Auszubildende noch bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen (49,2 Prozent)

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden ist mit ihrer derzeitigen Wohnsituation zufrieden oder sehr zufrieden (88,7 Prozent), 9,1 Prozent äußerten sich eher unzufrieden und 2,2 Prozent waren sehr unzufrieden. Am häufigsten unzufrieden waren die Auszubildenden in Wohnheimen, von denen sich jede\_r Dritte eher bzw. sehr unzufrieden mit seiner\_ihrer Wohnsituation äußerte. Einen überdurchschnittlichen Anteil (eher) unzufriedener Auszubildender ist auch unter den in einer Wohngemeinschaft lebenden zu finden (15,3 Prozent), während die Zufriedenheit der bei den Eltern bzw. in einer eigenen Wohnung lebenden Auszubildenden sich kaum unterscheidet.

<sup>12</sup> Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich

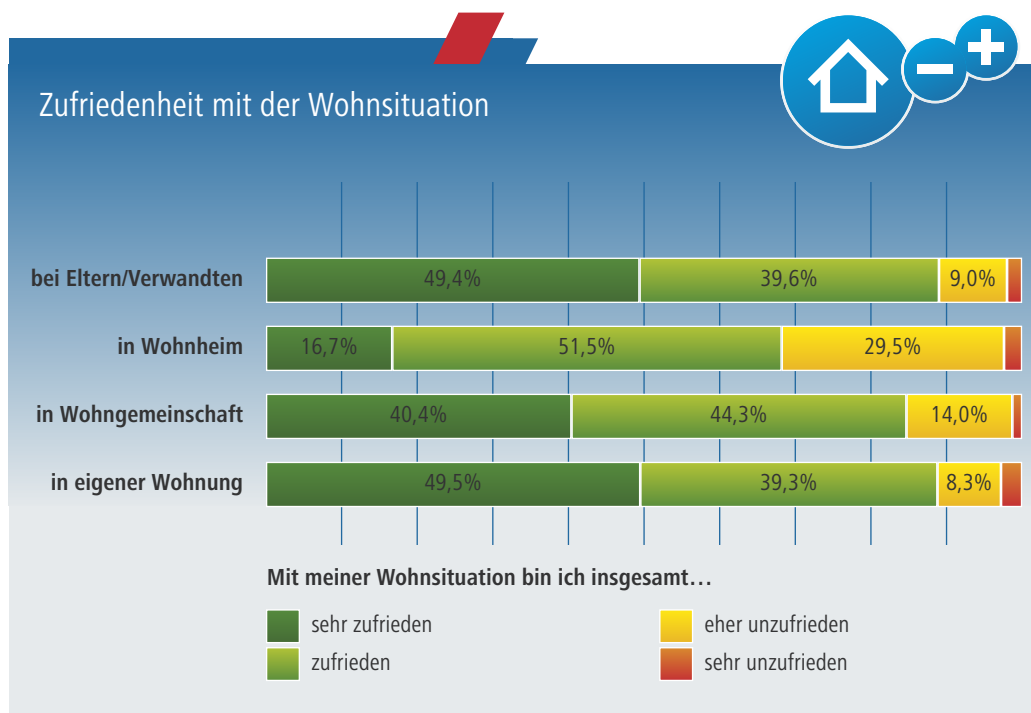


Abbildung 40: Zufriedenheit mit der Wohnsituation

»Ich bin insgesamt mit meiner Wohnsituation: ...« / »Ich wohne...«, Angaben in Prozent von 6.826 Auszubildenden.

Nur die wenigsten Auszubildenden können sich eine eigene Wohnung ausschließlich von ihrer Ausbildungsvergütung leisten (29,6 Prozent). Die meisten erhalten zusätzlich finanzielle Unterstützung in Form staatlicher Unterstützung (33,2 Prozent) oder aus dem familiären Umfeld (35,6 Prozent). Die bei Eltern oder Verwandten wohnenden Auszubildenden müssen demgegenüber deutlich häufiger ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung auskommen (60,9 Prozent), immerhin gut 30 Prozent (29,3 Prozent) werden jedoch von ihrer Familie auch finanziell unterstützt. Lediglich staatliche Leistungen (2,1 Prozent) spielen bei diesen Auszubildenden kaum eine Rolle.

Insgesamt wird somit lediglich die Situation in Wohnheimen von den Auszubildenden kritisch betrachtet. Anteilig spielt diese Wohnform zwar eine untergeordnete Rolle, was neben der fehlenden Verfügbarkeit auch an der mangelnden Attraktivität liegen dürfte. So ist das Leben im Wohnheim von nur gut einem Viertel der betroffenen Auszubildenden selbst gewählt worden, gleichzeitig ist mehr als ein Drittel von ihnen mit der Wohnsituation unzufrieden.

Kaum Unterschiede bei der Bewertung der Wohnsituation gibt es hingegen zwischen Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten wohnen und jenen, die eine eigene Wohnung haben. Aus finanziellen Gründen auch während der Ausbildung noch bei den Eltern zu leben, scheint für einen Großteil der betroffenen Auszubildenden somit keine Belastung darzustellen.

## 4.2 Mobilität

Die überwiegende Mehrzahl der befragten Auszubildenden (88,1 Prozent) ist mit Beginn der Ausbildung nicht umgezogen, für weitere 5,3 Prozent stand mit Ausbildungsbeginn ein Umzug innerhalb des Wohnortes an und 2,8 Prozent sind innerhalb des Landkreises umgezogen. Umzüge über Landkreisgrenzen hinweg sind hingegen eher die Ausnahme. Nur 2,1 Prozent der Befragten gab an, innerhalb des Bundeslandes umgezogen zu sein, 1,5 Prozent berichteten von einem Umzug innerhalb Deutschlands. Umzüge innerhalb Europas stellen eine große Ausnahme dar (0,2 Prozent).

Ein Großteil der Befragten gab an, für die Fahrt zum Ausbildungsbetrieb täglich bis zu einer halben Stunde zu benötigen (71,7 Prozent), weitere 22,5 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer Stunde und 5,4 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten zum Ausbildungsbetrieb von mehr als zwei Stunden stellen die Ausnahme dar (0,3 Prozent).

Durchschnittlich etwas länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten zur Berufsschule. Hier sind nur 54,9 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs, gut ein Drittel (36,3 Prozent) benötigt zwischen einer halben und einer Stunde und immerhin 8,3 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind allerdings auch hier selten (0,5 Prozent).

Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von gut zwei Dritteln (66,7 Prozent) der Befragten als sehr gut oder gut bezeichnet. Bei knapp einem Viertel (25,3 Prozent) ist dies weniger gut der Fall und 8 Prozent der Befragten gaben an, ihren Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen zu können.

Noch besser gestaltet sich die Erreichbarkeit bei den Berufsschulen. Diese sind für 81 Prozent der Auszubildenden gut oder sogar sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, für 16,9 Prozent weniger gut und für 2,2 Prozent überhaupt nicht.

Kaum Einfluss auf die täglichen Fahrzeiten zum Ausbildungsort scheint die Lage des Wohnortes zu haben. Auszubildende auf dem Land sind nicht länger unterwegs als Auszubildende in einer Stadt. Etwas anders gestaltet es sich bei den Fahrtzeiten zu den Berufsschulen, die eher im städtischen Einzugsgebiet angesiedelt sind. Hier haben in der Stadt lebende Auszubildende einen kleinen Vorteil. Von Ihnen benötigt die Mehrheit (58,3 Prozent) maximal eine halbe Stunde für den Weg zur Berufsschule, bei den Auszubildenden auf dem Land liegt dieser Anteil lediglich bei 47,1 Prozent.

Deutliche Unterschiede hingegen gibt es bei der Erreichbarkeit von Ausbildungsort wie Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Nur gut die Hälfte (50,3 Prozent) der auf dem Land wohnenden Auszubildenden können ihren Ausbildungsort sehr gut oder gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen gegenüber 76,6 Prozent der Auszubildenden in der Stadt. Bei den Berufsschulen trifft dies für knapp ein Drittel (68,5 Prozent) der Auszubildenden auf dem Land und 86,7 Prozent in der Stadt zu.

Es ist daher davon auszugehen, dass Auszubildende auf dem Land häufiger auf ein privates Fahrzeug angewiesen sind. Dafür spricht auch, dass bei den betreffenden Auszubildenden durchschnittlich deutlich höhere Fahrtkosten (750 Euro pro Jahr) anfallen als bei den in einer Stadt wohnenden (517 Euro).

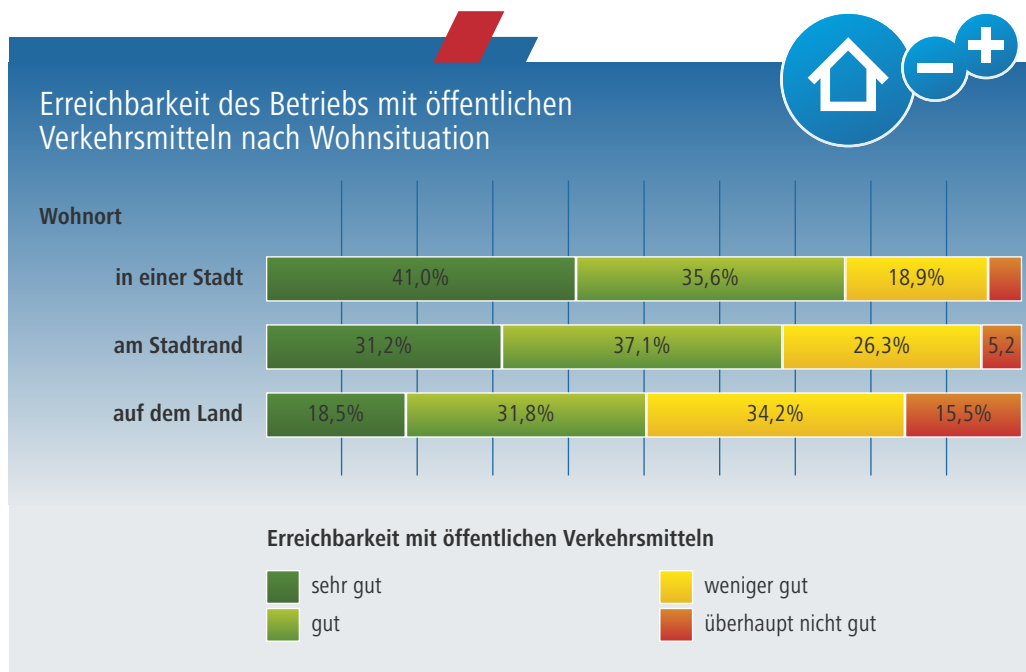


Abbildung 41: Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach Wohnsituation

»Mein Betrieb ist gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar: ...« / »Ich wohne...«, Angaben in Prozent von 6.813 Auszubildenden.

### 4.3 Finanzielle Situation der Auszubildenden

Angesichts des steigenden Einstiegsalters in Ausbildung, das mittlerweile bei 20 Jahren liegt, gewinnt die Frage, ob die Auszubildenden dazu in der Lage sind, von ihrer Ausbildungsvergütung selbständig zu leben, zunehmend an Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund ist es äußerst bedenklich, dass lediglich etwa die Hälfte (52,6 Prozent) der Befragten angab, ohne weitere finanzielle Unterstützung mit der Ausbildungsvergütung zurecht zu kommen. Knapp ein Drittel erhält eine finanzielle Unterstützung aus dem familiären Umfeld (31,3 Prozent), 10 Prozent bekommen staatliche Leistungen wie Mietzuschuss bzw. Berufsbildungsbeihilfe und 12,6 Prozent der Auszubildenden bessern ihre Ausbildungsvergütung über einen Nebenjob auf.

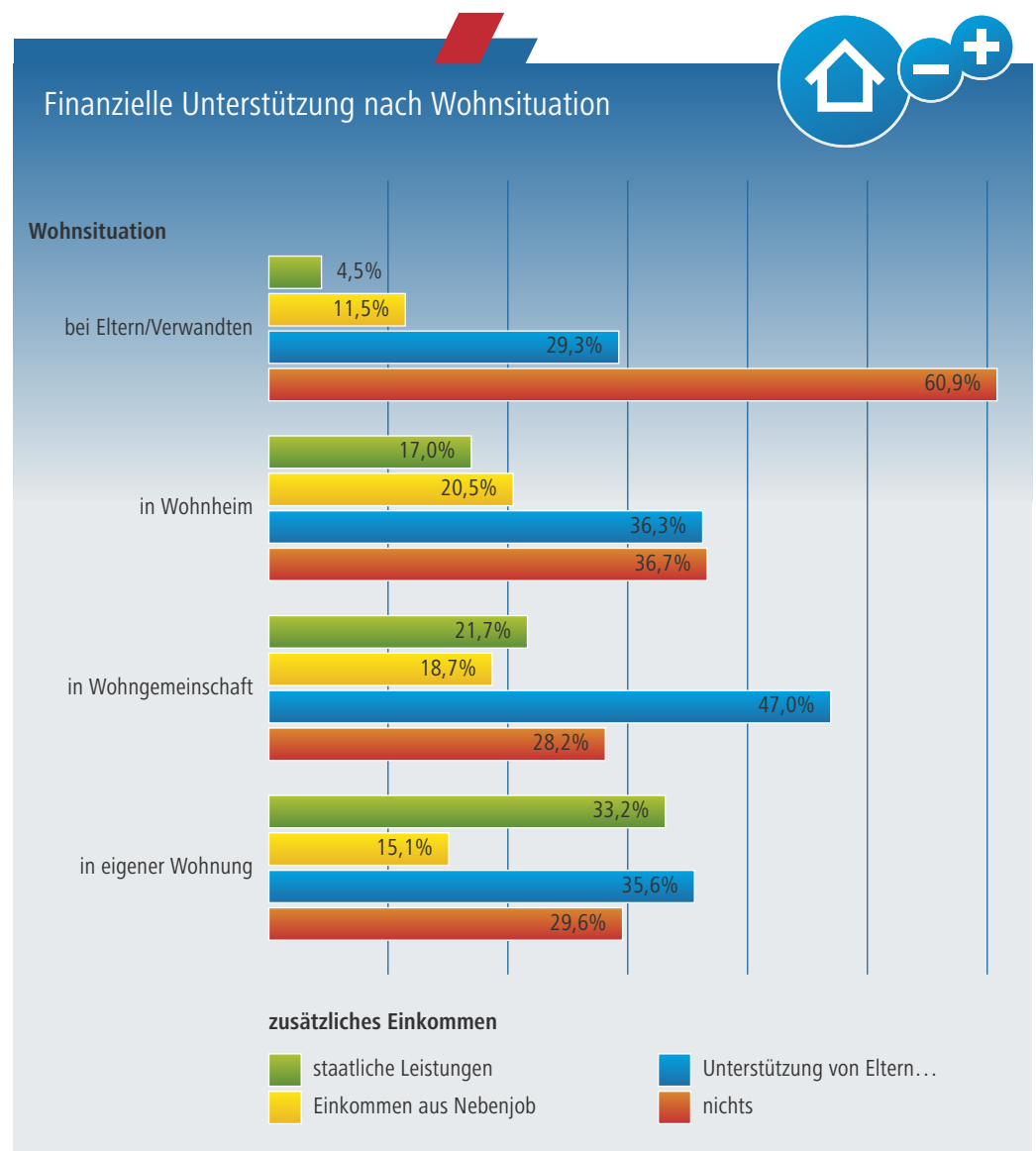


Abbildung 42:  
Finanzielle Unterstützung nach  
Wohnsituation

»Zusätzliches Einkommen: ...« / »Ich wohne...«, Angaben in Prozent von 6.350 Auszubildenden.



Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten leben, so zeigt sich, dass faktisch noch deutlich weniger Auszubildende allein von ihrer Ausbildungsvergütung wirklich selbständig leben können. Unter den außerhalb des Elternhauses wohnenden Auszubildenden liegt dieser Anteil knapp unter 30 Prozent.

Eine zusätzliche Belastung stellen im Rahmen der Ausbildung anfallende Kosten dar. Den Schwerpunkt stellen dabei Fahrtkosten dar, die bei drei Viertel der Auszubildenden (76,6 Prozent) anfallen. Durchschnittlich müssen die betroffenen Auszubildenden dafür pro Jahr 669 Euro aufwenden. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (64,2 Prozent) muss Geld für Schulmaterialien wie Bücher etc. ausgeben. Hier liegen die durchschnittlichen Kosten mit 58 Euro jedoch deutlich niedriger. Zusätzliche Kosten für Arbeitsmaterialien betreffen 16,3 Prozent der Auszubildenden (durchschnittlich 144 Euro), Fortbildungskosten entstanden bei 8,8 Prozent (durchschnittlich 260 Euro). Ausbildungsgebühren fielen lediglich bei 1,8 Prozent der Befragten an. Die Betroffenen mussten dafür durchschnittlich 419 Euro aufwenden.

Nur bei der Minderheit der Auszubildenden existieren spezifische betriebliche bzw. tarifliche Regelungen zur Übernahme der entsprechenden Kosten. Am häufigsten (27,7 Prozent) ist die bei Fortbildungen der Fall, die Übernahme der Kosten für Arbeits- und Schulmaterialien ist bei 23 Prozent bzw. 20,8 Prozent der Befragten geregelt und eine Regelung der Kosten für Fahrten zum Betrieb bzw. zur Berufsschule existiert bei lediglich 14,1 Prozent der Auszubildenden.

Die Ausbildungsvergütung muss den jungen Menschen ein finanzielles Auskommen ermöglichen, um den Schritt in die weitgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Für viele Auszubildende reicht die Ausbildungsvergütung aber kaum, um über die Runden zu kommen. Nach Abzug von Fixkosten, wie etwa Miete oder Fahrtkosten, bleibt für viele Auszubildende, trotz unterstützender Hilfen wie z. B. Berufsausbildungsbeihilfe oder Mietkostenunterstützung, nicht genug zum Leben übrig. Für sie bedeutet das häufig, neben der Ausbildung noch einen Nebenjob aufzunehmen. Eine Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 2010 untersuchte die Nebentätigkeit von Auszubildenden neben der Ausbildung<sup>13</sup>. Befragt wurden dort die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr aus 15 ausgewählten Berufen. Die Studie ergab, dass 27 Prozent der befragten Auszubildenden neben der Ausbildung jobbten. In der Untersuchung wurde auch nach den Gründen für die zusätzliche Arbeit gefragt. Die Ergebnisse unterstreichen dabei das Problem zu niedriger Ausbildungsvergütungen: 27 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie ohne das zusätzliche Geld nicht ihre Grundversorgung, also Miete, Nahrungsmittel, u. ä. finanzieren könnten. Weitere 38 Prozent antworteten, dass sie den Nebenjob sowohl für die Grundversorgung als auch für zusätzliche Bedürfnisse bräuchten. 35 Prozent könnten auf den Nebenjob verzichten, wollten sich damit aber besondere Wünsche erfüllen.

<sup>13</sup> vgl. [www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2010\\_14.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf).

# 5. Fazit und Forderungen

## ■ **Ausbildungsgarantie**

Trotz aller »Entspannungen« auf dem Ausbildungsmarkt gibt es bundesweit betrachtet weiterhin nicht für jede\_n Interessierte\_n einen Ausbildungsplatz. Von einem auswählfähigen Angebot kann mit Ausnahme weniger Regionen ebenfalls noch lange nicht gesprochen werden. Auch in diesem Jahr kamen mehr als 20.000 junge Menschen in Maßnahmen des sogenannten Übergangsystems zwischen Schule und Ausbildung.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten einen garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Absolute Priorität müssen dabei betriebliche Ausbildungsplätze haben. Um die Betriebe wieder stärker an der Ausbildung zu beteiligen, soll eine Ausbildungsumlage für das Land NRW eingeführt werden. Nur dort, wo trotz allen Engagements kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese Ausbildungsplätze müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten, und in regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

## ■ **Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen**

Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es leider nicht. Seit nunmehr sieben Jahren zeigt der Ausbildungsreport, dass es konstante und anscheinend gleichbleibende Probleme in der Ausbildung gibt, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegenüber klaren gesetzlichen Regelungen haben. 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 bedrohen.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und das Nichteinhalten 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. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen dringend unabhängige Stellen geschaffen werden.

## ■ **Verbesserung gesetzlicher Regelungen**

Zur Qualität der Ausbildung gehören auch die gesetzlichen Regelungen. Bei diesen fordert die DGB-Jugend NRW:

- Die Berufsschulzeit muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.
- Alle Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe, Bücher, ...), die für die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erforderlich sind, müssen dem\_der 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.
- Aufnahme aller Auszubildenden in das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)

### ■ Für eine ganzheitliche und handlungsorientierte Berufsausbildung

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Die anhaltende Diskussion über Modularisierungen von Ausbildung, die zunehmende Einführung von zweijährigen Ausbildungen oder auch die Verkürzungen von 3,5 auf dreijährige Ausbildungen konterkarieren diesen Anspruch. Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sind kürzere Ausbildungszeiten besonders problematisch – was sie brauchen, sind bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Verlängerung und passende Unterstützungsangebote, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die DGB-Jugend NRW fordert daher die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen. Stattdessen ist sicherzustellen, dass jede\_r Auszubildende eine qualitativ gute und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung bekommt. Für lernschwächere Jugendliche sollen die Möglichkeiten ausgebaut werden, die Ausbildung verlängern zu können und Unterstützungsleistungen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, als Regelangebot 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 prekären 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 für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

### ■ Verbesserung der Qualität der Berufsschulen

Die Qualitätskriterien für die Betriebe müssen auch an den Berufsschulen gewährleistet sein. Viele Berufsschulen sind chronisch unterfinanziert – und ihnen fehlen wichtige 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 solch schlechten Bedingungen stoßen auch die engagiertesten Lehrer\_innen 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.

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 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 2013 bis April 2014 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 6.975 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 in Deutschland meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2012 in die Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden in Deutschland gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl 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.

# 7. Anhänge

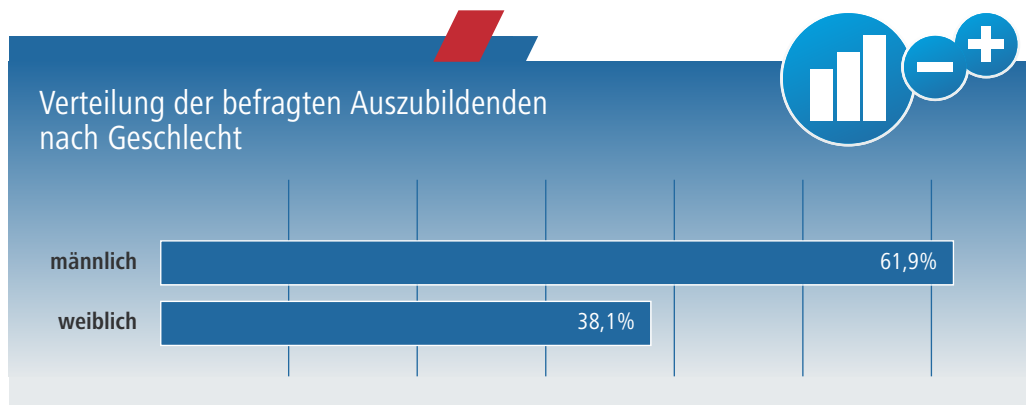


Abbildung 43:  
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 6.924 Auszubildenden in Prozent.

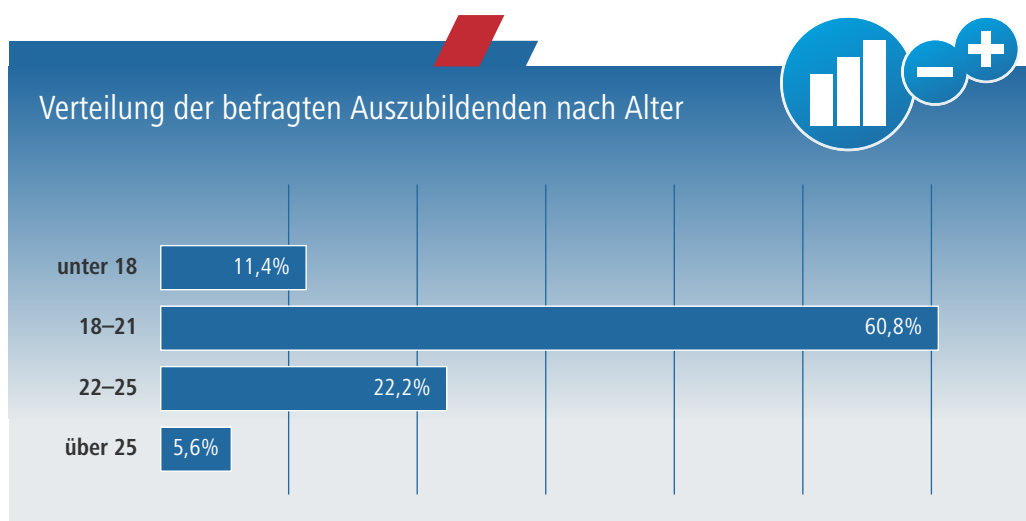


Abbildung 44:  
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter

Angaben von 6.938 Auszubildenden in Prozent.

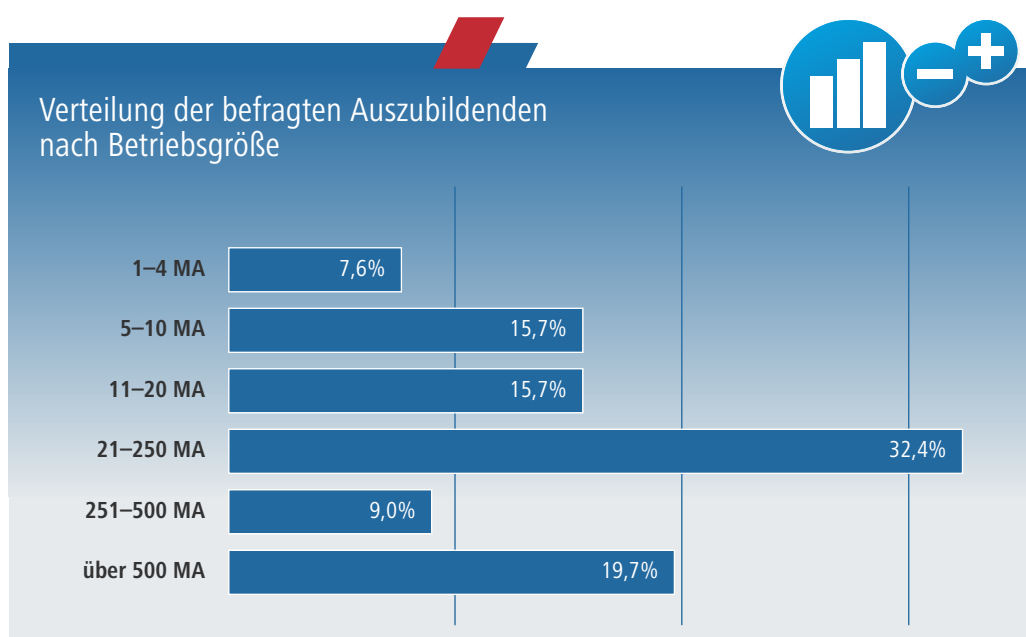


Abbildung 45:  
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße

Angaben von 6.975 Auszubildenden in Prozent, MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2013/2014:** 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.

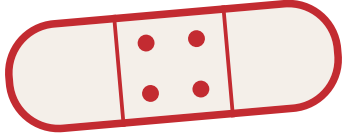
1. Mein Ausbildungsberuf:  
\_\_\_\_\_
2. Ich befinde mich im  
 1.  2.  3.  4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine  
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)  
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt und  weiblich  männlich
5. Pro Woche 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. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:  
 ja  nein  weiß nicht
13. Falls Frage 12 JA: Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/ Personalrats bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden  zufrieden  teilweise zufrieden  eher unzufrieden  sehr unzufrieden  
 kann ich nicht beurteilen
14. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:  
 ja  nein
15. Für mich gilt ein Tarifvertrag:  
 ja  nein  weiß ich nicht
16. Ich habe in meinem Betrieb eine 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. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...  
 mein Wunschberuf  
 einer von mehreren interessanten Berufen  
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte  
 eine Notlösung

28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...  
 mein Wunschberuf  
 einer von mehreren interessanten Berufen  
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte  
 eine Notlösung
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:  
 überfordert  unterfordert  
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut  gut  befriedigend  ausreichend  mangelhaft
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:  
 ja  nein
33. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  
 ja  ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein  weiß nicht.
34. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:  
 ja  nein  weiß nicht.
35. Falls Frage 34 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?  
 keine Befristung  Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten  andere Befristung:  
 \_\_\_\_\_
36. Ich wohne  
 bei meinen Eltern oder andere Verwandten  
 in einem Wohnheim  
 in einer Wohngemeinschaft (WG)  
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
37. Meine Wohnsituation (Mehrfachantworten möglich)  
 ist von mir selbst gewählt  hat finanzielle Gründe  
 hat familiäre Gründe  hat praktische Gründe  
 sonstiges
38. Mit dem Beginn meiner Ausbildung bin ich umgezogen:  
 nein  
 ja, innerhalb ...  meines Wohnorts  
 des Landkreises  des Bundeslandes  
 Deutschlands  Europas
39. Wenn Frage 38 JA: Ich hatte Probleme, an meinem Ausbildungsort eine Unterkunft / Zimmer / Wohnung zu finden:  
 große Probleme, wenn ja, welche: \_\_\_\_\_  
 ging so  keine Probleme
40. Ich bin insgesamt zufrieden mit meiner Wohnsituation:  
 sehr zufrieden  zufrieden  eher unzufrieden  sehr unzufrieden
41. Um selbstständig leben zu können, erhalte ich neben meiner Ausbildungsvergütung (Mehrfachantwort möglich):  
 nichts, ich komme mit meiner Ausbildungsvergütung zurecht  
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...  
 Einkommen aus einem Nebenjob  
 staatliche Leistungen (wie z. B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe ...)
42. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meinem Betrieb beträgt in der Regel  
 eine halbe Stunde oder weniger  
 eine halbe bis eine Stunde  
 ein bis zwei Stunden  
 mehr als zwei Stunden und zwar: \_\_\_\_\_
43. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meiner Berufsschule beträgt in der Regel:  
 eine halbe Stunde oder weniger  
 eine halbe bis eine Stunde  
 ein bis zwei Stunden  
 mehr als zwei Stunden und zwar: \_\_\_\_\_
44. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:  
 sehr gut  gut  weniger gut  gar nicht
45. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:  
 sehr gut  gut  weniger gut  gar nicht
46. Ich wohne ...  
 in einer Stadt  am Stadtrand  auf dem Land
47. In meiner Ausbildung fallen für mich durchschnittlich pro Ausbildungsjahr Kosten an:  
 es entstehen für mich keine Kosten  
 Schulmaterialien (Bücher, ...): ca. \_\_\_\_ Euro  
 Arbeitsmaterialien (Werkzeuge, ...): ca. \_\_\_\_ Euro  
 Fahrtkosten in den Betrieb / Berufsschule: ca. \_\_\_\_ Euro  
 Kosten für Fortbildungen, Blockunterricht, ... (Fahrtkosten, Unterkunft, Gebühren): ca. \_\_\_\_ Euro  
 Ausbildungsgebühren oder ähnliches: ca. \_\_\_\_ Euro
48. In meinem Betrieb gibt es Vereinbarungen zur Übernahme von Kosten für (Mehrfachantworten möglich)  
 Schulmaterialien  Arbeitsmaterialien  
 Fortbildungen  Miete  
 Fahrten in den Betrieb / zur Berufsschule  
 keine  weiß nicht
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):  
 1–4  5–10  11–20  
 21–250  251–500  mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
 Bundesland: \_\_\_\_\_
51. Datum: \_\_\_\_\_

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 2014

Thema:	Meine Ausbilderin kündigt und meinen Chef interessiert meine Ausbildung nicht
Von:	Michelle aus Bonn
Datum:	04.06.2014

Hallo liebes Dr. Azubi Team,  
ich habe folgendes Problem und hoffe ihr könnt mir ein paar gute Ratschläge geben:  
Ich mache momentan eine Ausbildung zur Bürokommunikationskauffrau, die ich auf 2 Jahre verkürzen konnte (durch eine bereits abgeschlossene Ausbildung als Friseurin und wegen meines Alters). Allerdings kündigt meine Ausbilderin nun, da im Unternehmen so einiges schief geht und die Mitarbeiter ALLE! unzufrieden sind. Einige Dinge laufen da auch nicht besonders koscher über die Bühne – um das einmal nett zu formulieren. Meinen Chef kümmert meine Ausbildung nicht, ich arbeite im Prinzip als normale Arbeitskraft für sehr viel weniger Geld. Meine Ausbilderin hatte den Ausbilderschein gemacht, damit ein Azubi eingestellt werden konnte - die Ansage vom Chef war danach, dass sie sich aber um mich nicht kümmern müsste. (Dies hat sie mir vor ein paar Tagen erzählt)  
Also bin ich im Prinzip eine billige Arbeitskraft. Ich bin ihnen zwar dankbar, dass ich diese Chance bekommen habe überhaupt diese Ausbildung machen zu können, weil es definitiv meine letzte ist. Aber was bringt es mir, wenn ich nichts lerne? Ich bin nicht dumm und mach halt das Beste daraus, aber wenn nun nicht mal mehr jemand die Eignung hat – gefährdet es meine Ausbildung? Könnte mir die Ausbildung deswegen aberkannt werden? Mein Chef wird definitiv keinen neuen Ausbilder einstellen oder jemanden den Ausbilderschein machen lassen, dafür ist keine Zeit und kein Geld da.  
Ich war schon bei der Handelskammer zu einer Beratung; diese teilte mir dann mit, dass ich wahrscheinlich Probleme bei einem Betriebswechsel bekommen würde (dass die Ausbilderin geht, konnte ich zu dem Zeitpunkt nicht erzählen, weil ich es nicht wusste). Jedenfalls gibt es den Beruf »Bürokommunikationskauffrau« ab Sommer nicht mehr, das heißt dann Kauffrau für Büromanagement und wird etwas anders sein. Mir wurde gesagt, dass es sein kann, dass ich dann von vorne anfangen muss oder die Ausbildung dann nicht mehr verkürzt beenden kann – und das kann ich mir nicht leisten. Ich werde dieses Jahr noch 29 und komme gerade eben über die Runden. Meine Zeugnisnoten sind durchweg gut bis sehr gut, ich will eine gute Ausbildung bekommen und auch ablegen. Im Betrieb hat auch bereits der Prokurist gekündigt und mehr als die Hälfte meiner Kollegen schreiben Bewerbungen...  
Was kann ich tun?

Thema:	Schwanger im 1. Ausbildungsjahr
Von:	Susanne aus Duisburg
Datum:	09.07.2014

Hallo ... ich habe mal ne frage und zwar habe ich gestern mein Ausbildungsvertrag unterschrieben zum 1.8.2014 als Restaurantfachfrau und habe gerade erfahren das ich in der 6 Schwangerschaftswoche bin. Darf ich meine Ausbildung trotzdem machen oder werde ich jetzt gekündigt das ich schwanger bin. Was soll ich tun? bin total fertig mit der Situation



Thema:	Mobbing
Von:	Anna aus Essen
Datum:	02.07.2014

Hallo Dr. Azubi,

ich befinde mich in meiner Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau und bin im 2. Lehrjahr. Es sind mehrere Dinge vorgefallen und es fällt mir schwer dir hier zusammenfassend zu erklären um was es geht. Würde ich alles niederschreiben, würde ich wahrscheinlich auf mehrere Seiten kommen...

Wir sind mehrere Azubis, in meiner Niederlassung gibt es 5 Vorgesetzte, die uns unsere Ausbildungsjahre sehr schwer machen.

Zu Beginn war alles gut, nach und nach stellte sich jedoch heraus, dass wir in unserem Berufszweig kaum Einblicke erhalten. Wir dürfen Daten erfassen und leichte administrative Tätigkeiten übernehmen. Wir haben kaum/kein Kontakt zu unseren Leiharbeitern, Kunden bekommen wir auch nicht zu Gesicht.

Uns wird selten etwas erklärt, hat man Fragen, wird sich an den Kopf gefasst, verständnislos mit dem Kopf geschüttelt, gelacht, im schlimmsten Fall gebrüllt.

Uns wird vorgeworfen, wir hätten komplett den falschen Beruf gewählt... Mir hat man des Öfteren gesagt, ich sei dumm und dass man nicht verstehen könne wie ich so gute Noten in der Schule haben könne. Man sagte mir, ich sei nichts weiter als eine billige Tipse und wenn das mein Anspruch an mein Leben wäre, dann »herzlichen Glückwunsch«. Des Weiteren knallte man mir an den Kopf, dass man nicht verstehen könne »wie man in dieser Welt überleben könne, wenn man so wäre wie ich« und dass »wenn wir Azubis hier bleiben wollten, harte weitere Monate auf uns zukämen«. Natürlich weiß ich, dass solche Worte nicht unbegründet und aus dem Nichts kommen. Vielleicht haben wir den falschen Beruf gewählt, vielleicht erbringen wir nicht die Leistung, die von uns erwartet wird. Aber wie soll das auch möglich sein? Man weist uns nicht / kaum ein, man bezieht uns selten mit ein. Man hat Angst zur Arbeit zu gehen, man wird extrem unsicher. Je mehr ich in Panik gerate, desto schlechter wird meine Arbeitsleistung, desto mehr Leichtsinnsfehler mache ich...umso häufiger werde ich im Umkehrschluss angebrüllt. Das ist ein Teufelskreislauf. Ich kann mich kaum noch mehr auf meine Arbeit konzentrieren, weil ich jede Minute mit dem nächsten Knall rechne. Klar, kann man versuchen das alles nicht so nahe an sich rankommen zu lassen. Ich bin jedoch ein emotionaler Mensch, ich nehme mir Worte zu Herzen.

Ich fühle mich jeden Tag unwohler in dieser Firma und traue mir die einfachsten Tätigkeiten nicht mehr zu. Könnt ihr mir sagen, was man als Azubi machen kann?

Thema:	Aufhebungsvertrag
Von:	Lisa aus Münster
Datum:	10.07.2014

Hallo,

schon seit langem bin ich unglücklich in meinem Ausbildungsbetrieb und möchte diesen wechseln. Seit einigen Tagen habe ich nun eine mündliche Zusage eines neuen Betriebs, dass sie mich für das 2. Lehrjahr übernehmen werden.

So froh ich darüber auch bin, endlich einen Betrieb gefunden zu haben, so schwierig stellt es sich jetzt heraus, mich von dem alten Betrieb zu lösen.

Gestern habe ich aus dem Internet eine Vorlage für einen Aufhebungsvertrag ausgedruckt und bin damit zur Personalchefin. Ich habe ihr gesagt, dass ich den Betrieb gerne zum Monatsletzten verlassen würde und dass ich hier einen Aufhebungsvertrag habe.

Von einem Aufhebungsvertrag habe sie in diesem Zusammenhang aber noch nie etwas gehört. Warum ich denn nicht einfach kündigen würde, fragte sie. Ich habe ihr erklärt, dass sowohl meine Berufsschullehrer als auch die IHK mir erklärt haben, dass ich auf keinen Fall kündigen soll! Das fand sie seltsam. Als die Chefetage dann auch noch gesagt hat, dass sie auf keinen Fall einen Aufhebungsvertrag unterschreiben werden, da sie mich ja nicht loswerden wollen, sagte sie, dass ich es so machen soll wie alle anderen Wechsler vor mir auch und einfach einen Zweizeiler schreiben soll: »Hiermit kündige ich mein Ausbildungsverhältnis zum XX«. Die IHK müsse das ja nicht genau wissen wie wir uns getrennt haben.

Jetzt bin ich stutzig – die IHK hintergehen? Eine Kündigung, die weder ordentlich noch fristlos sein soll? Ich möchte meine Ausbildung so nahtlos wie möglich in dem neuen Betrieb fortsetzen. Meine Firma ist der Meinung auf diese Art und Weise wäre es für »alle« am besten. Bitte hilft mir, ich bin ratlos.

Thema:	Auszubildende müssen die Firmenwagen waschen
Von:	Niklas aus Bielefeld
Datum:	11.07.2014

Hallo Dr. Azubi,

bei uns im Betrieb werden wir Auszubildende dazu gezwungen die Firmenwagen unsere Abteilungsleiter zu waschen. Die Abteilungsleiter nutzen die Fahrzeuge sehr intensiv für private Zwecke. Uns Azubis wird schon vor unserem ersten offiziellen Arbeitstag auf erlegt das wir für die Reinigung der Firmenwagen zuständig sind. Auf wenn wir das gar nicht möchten oder uns nicht in der Lage dazu fühlen. In unserem Vertrag steht das wir für die Pflege des Firmeneigentums zuständig sind, aber gehört das dann auch dazu?

Thema:	Fristlose Kündigung
Von:	Marco aus Düsseldorf
Datum:	18.07.2014

Heute Morgen rief ich im Geschäft an um mich krank zu melden. Werde gleich den Arzt aufsuchen. Eine halbe Stunde später stand meine Chefin vor der Tür mit einer Fristlosen Kündigung in der Hand. Die Gründe die aufgelistet sind, stimmen teilweise überhaupt nicht oder wurden dramatisiert. Trotz mehrmaliger Aufforderung habe ich nicht unterschrieben da ich in vier Tagen meine Abschlussprüfung ablege und mit der kompletten Situation überfordert war dann kommt noch dazu das ich die ganze Nacht erbrochen habe.\* liebe Grüße vom Kreislauf -\_- Wie sieht es rechtlich aus? Ist meine Abschluss Prüfung gefährdet? Was bringt ihr die fristlose Kündigung, ich meine ich wäre spätestens Ende nächster Woche e nicht mehr im Betrieb? Was kommt jetzt auf mich zu? Was passiert wenn ich nicht unterschreibe bzw. wie lange hab ich dafür Zeit? Muss ich überhaupt unterschreiben, ich meine ich hab mich ne halbe Stunde davor krankgemeldet. Irgendwas anfechten möchte ich eigentlich nicht, wie gesagt ich wäre ab dem 31. so oder so fertig. (Außer ich bestehe nicht, was ich bezweifle da ich einen 1 durchschnitt die drei Jahre über hingelegt habe) deswegen verstehe ich den Aufwand nicht, welche Konsequenzen muss ich tragen?

Thema:	Unorganisierter Betrieb, schreckliches Arbeitsklima, hohe psychische Belastung
Von:	Christina aus Bonn
Datum:	24.07.2014

Hey, ich bin Azubi im ersten Lehrjahr, da ich meine Ausbildung verkürze werde ich nach den Sommerferien direkt in die Oberstufe gehen. In meinem Betrieb habe ich momentan viele Schwierigkeiten. Zum einen sind das persönliche Probleme wie zum Beispiel das Arbeitsklima, der Umgang unter den Kollegen. Auch der Umgang von Vorgesetzten mit mir ist vollkommen respektlos und führt bei mir zu großem Stress. Insgesamt bin ich seit einiger Zeit sehr unzufrieden mit meiner Ausbildung. Bis jetzt war ich nur im Verkauf tätig, allerdings muss ich für das Einhalten des Lehrplans auch viele andere Dinge lernen. Mein Betrieb scheint vollkommen planlos zu sein und vertröstet mich immer, wenn ich nachfrage wann es denn wie weiter geht. So langsam habe ich immer mehr das Gefühl einfach nur eine billige Arbeitskraft zu sein. Als Azubi werden mir Verantwortungen übertragen, die gar nicht zu meinen gehören (ganze Schichten alleine arbeiten). Durch den ganzen Stress bin ich krank geworden und konnte nicht arbeiten gehen. Als ich mich krank gemeldet habe wurde mir von meinem Chef gedroht ich solle aufpassen was ich mache und mit Krankenscheinen vorsichtig sein. Ich bin so langsam am Ende meiner Kräfte (durch viele weitere Vorfälle) und bin fast jeden Tag nach der Arbeit so fertig, dass ich nur noch im Bett liege und weine. Ich möchte eigentlich nicht für so einen Betrieb arbeiten und habe das Gefühl es nicht mehr lange auszuhalten. Andererseits möchte ich die Ausbildung auch nicht abbrechen. Ich weiß wirklich nicht mehr weiter.

Thema:	Fragen zu meinen Rechten
Von:	Sandra aus Köln
Datum:	23.08.2014

Schönen guten Abend,  
ich hab mal ein paar Fragen.  
Und zwar ich habe eine Menge Überstunden angesammelt und mein Chef/Chefin suchen immer wieder neue Gründe um zu behaupten dass ich gar nicht so viele Überstunden haben kann. Seit dem ich jetzt im dritten Lehrjahr bin sind Sie auf die Idee gekommen das ich immer die Schulpause berechnet habe und das dürfte ich ja nicht ich solle jetzt vom ganzen letztem Schuljahr meine Schulpausen abziehen dürfen Die das von mir verlangen? Und dann hätte ich noch die Frage stimmt das, dass ich in meinem Beruf keine Pause habe nur die Pause in dem Moment wo ich nicht be-  
diene also evlt. Zwei, drei Minuten? Und steht mir ein freier Tag in der Woche zu? ( Außer Sonntag) Und steht mir ein freier Samstag im Monat zu?  
Ich würde mich freuen über die Antworten.  
Ich danke schon mal im vor raus.

Thema:	Ich werde nirgendwo angemeldet!
Von:	Pascal aus Siegen
Datum:	27.08.2014

Hallo,  
ich habe am 1.8. meine Ausbildung angefangen. Vor Beginn habe ich in dem gleichen Betrieb ein Probearbeiten von 14 Tagen gehabt. Bis heute habe ich noch keinen Ausbildungsvertrag unterzeichnet und habe erfahren, dass ich weder in der Berufsschule noch bei der Handwerkskammer angemeldet wurde.  
Immer wenn ich meinen Chef drauf anspreche was denn nun mit meinem Vertrag ist, werde ich getröstet mit: »Der zuständige von der Handwerkskammer ist im Urlaub« oder das neuste »Der Hr. Sowieso der das unterschreiben muss ist krank, aber keine Sorge du bekommst deinen Vertrag noch!« Sowas ist doch echt nicht normal!?  
Ich weiß nicht was ich tun soll, weil ich auch kein Ärger mit dem Arbeitsamt haben möchte, da ich diese Stelle von ihnen bekommen habe.  
Hoffe ihr könnt mir helfen.

Thema:	Urlaubsabzug?
Von:	Patrick aus Hagen
Datum:	11.04.2014

Im Januar habe ich in meinem neuen Ausbildungsbetrieb angefangen und möchte jetzt Urlaub beantragen. In den Ferien geht es aber nicht mehr, da schon viele andere Urlaub machen. Also muss ich Urlaub nehmen während der Schulzeit danach.

Nach meinem Berufsschulunterricht gehe ich an beiden Tagen in den Betrieb zurück.

In meinem Urlaub will mir der Chef jetzt für jeden Schultag (in die Schule gehe ich natürlich) einen halben Urlaubstag abziehen. Ist das okay?





GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

