

studie

NRW **DGB**
Jugend

Themenschwerpunkt:
Arbeitszeit in der
Ausbildung

Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2018



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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Eric Schley

Herausgeberin:

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

**Redaktion:**

Eric Schley, Jan Mrosek, Omer Semmo

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Oliver Dick
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken
Jörg Kirchen und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

Vasen Digitaldruck

Titelfoto:

ljubaphoto / iStock

Oktober 2018

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
2	Schwerpunkt: Schichtarbeit, Ruhezeiten und Prüfungsvorbereitung	9
2.1	Schichtarbeit	9
2.2	Umgang mit Minusstunden	10
2.3	Prüfungsvorbereitung	11
2.4	Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten	12
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	13
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	13
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	13
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	14
3.1.3	Ausbildungsnachweis	15
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	16
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	17
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	19
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	20
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	20
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	21
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	22
3.3	Ausbildungsvergütung	23
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	25
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	25
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	26
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	27
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	28
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	29
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	31
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	33
5	Fazit und Forderungen	36
6	Auswertungsverfahren und Methodik	38
7	Anhänge	39

Vorwort

Bereits zum elften Mal macht die DGB-Jugend NRW mit dem Ausbildungsreport auf Mängel aufmerksam und leistet damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen. Auch in diesem Jahr liefert der Report mit 5.033 befragten Auszubildenden eine fundierte Datengrundlage. Teilgenommen haben Jugendliche in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 häufigsten Ausbildungsberufen. Ihre persönlichen Erfahrungen sind die Grundlage der Ergebnisse. 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 auch gravierende Mängel gibt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungszufriedenheit um knapp drei Prozentpunkte auf den ermittelten Wert von 2014 gefallen und liegt nun bei 68,7 Prozent.

Am unteren Ende der Skala rangieren in Nordrhein-Westfalen wie in den letzten Jahren die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, die Friseur_innen sowie die Hotelfachleute. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel die zahnmedizinischen Fachangestellten, Maler- und Lackierer_innen, Anlagemechaniker_innen und Verkäufer_innen. Kennzeichen sind lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, eine mangelnde Ausbildungsqualität und eine unterdurchschnittliche Vergütung. Folglich werden diese Berufe als immer unattraktiver angesehen. Die angehenden Verwaltungsfachangestellten, die in diesem Jahr zum ersten Mal im Rahmen des Ausbildungsreports befragt wurden, finden sich auf Anhieb in der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe. Weiter in dieser Gruppe vertreten sind die künftigen Bankkaufleute, Industrie- und Zerspanungsmechaniker_innen und Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Erstmals besetzen die Mechatroniker_innen Platz eins.

Der Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2018 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Dass in vielen Bereichen nicht einmal die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden, ist ein alarmierendes Signal und stellt die Ausbildungsreife der Betriebe in Frage. Nicht zuletzt ist in der Frage der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert.

Schwerpunkt 2018: Arbeitszeit in der Ausbildung

Der diesjährige Themenschwerpunkt zur Arbeitszeit zeigt: Überstunden, ständige Erreichbarkeit und regelmäßige Schichtarbeit sind für viele Auszubildende leider alltäglich. Dies führt zu erheblichen Belastungen, deren Konsequenzen nicht nur die Auszubildenden selbst spüren. Dort, wo der Druck auf Auszubildende am stärksten ist, sind auch die Abbruchquoten in der Ausbildung am höchsten. Unattrak-

tive Ausbildungsbedingungen und unzureichende Ausbildungsqualität sorgen in vielen Fällen dafür, dass Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen. Der so oft beklagte Fachkräftemangel ist leider zum Teil hausgemacht. Wer schlechte Ausbildungsbedingungen bietet darf sich nicht wundern, wenn er oder sie keine Auszubildenden findet.

Gerade beim Thema Arbeitszeit in der Ausbildung liegt einiges im Argen. Bei jedem zweiten Auszubildenden in Schichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht eingehalten. Auch wird die Freizeit, als Erholungsphase, bei über der Hälfte aller Auszubildenden dadurch massiv eingeschränkt, dass von ihnen erwartet wird, auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für den Ausbildungsbetrieb mobil erreichbar zu sein. Dies ist ein unzulässiges Vorgehen und widerspricht dem Grundsatz, dass es sich bei der Ausbildung um ein Bildungsverhältnis handelt. Auf der anderen Seite erwartet ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden angefallene »Minusstunden« zu anderen Zeiten nacharbeiten, obwohl das im Berufsbildungsgesetz nicht vorgesehen ist. Insbesondere Großbetriebe stechen hier negativ hervor. Wir sind überzeugt, dass nicht die Auszubildenden als Sündenböcke für eine schlechte Organisation ihres Ausbildungsbetriebes herhalten dürfen. Eine gute Planung der Ausbildungszeiten durch den die Ausbilder_in gehört zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und muss von den Betrieben gewährleistet werden.

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



Anja Weber
Vorsitzende des
DGB Nordrhein-Westfalen



Eric Schley
Bezirksjugendsekretär
des DGB Nordrhein-Westfalen

1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Bankkaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Zerspanungsmechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Industriekaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann_frau für Büromanagement
Steuerfachangestellte_r
Koch_Köchin
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Medizinische_r Fachangestellte_r
Tischler_in
Elektroniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

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

Branche

Die Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für Nordrhein-Westfalen 2018 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Sehr gute Bewertungen

Die angehenden Verwaltungsfachangestellten, die in diesem Jahr zum ersten Mal im Rahmen des Ausbildungsreports befragt wurden¹, finden sich auf Anhieb in der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen.

Weiter in dieser Gruppe vertreten sind die künftigen Bankkaufleute, Industriemechaniker_innen, Zerspanungsmechaniker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Industriekaufleute, die bereits in den zurückliegenden Jahren die Spitzenplätze belegt haben. Angehende Mechatroniker_innen, die 2017 ins Mittelfeld zurückgefallen waren, haben 2018 wieder in die Spitzengruppe der Ausbildungsberufe aufgeschlossen.

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

Mangelhafte Bewertungen

Am unteren Ende der Skala rangieren in Nordrhein-Westfalen wie in den letzten Jahren die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, die Friseur_innen sowie die Hotelfachleute. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel die zahnmedizinischen Fachangestellten, Maler- und Lackierer_innen, Anlagenmechaniker_innen und Verkäufer_innen. Bei diesen Ausbildungsberufen sind erhebliche Anstrengungen notwendig sind, um diese für junge Menschen attraktiv zu machen. KFZ-Mechatroniker_innen sind gegenüber 2017 aus dem Mittelfeld wieder in die Gruppe der am schlechtesten bewerteten Berufe zurückgefallen.

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

Dafür fiel die Gesamtbewertung der Ausbildung durch die künftigen Medizinischen Fachangestellten und Steuerfachangestellten 2018 besser aus als im Vorjahr, sodass diese nicht mehr in dem unteren Drittel der am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen zu finden sind.

Betriebsgröße

Es wurden Auszubildende aus allen Betriebsgrößen befragt. Je größer der Betrieb, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit. Dieses Erkenntnis der vergangenen Jahre wurde 2018 bestätigt. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen

¹ siehe Kapitel 6 – befragt werden jeweils Auszubildende aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen

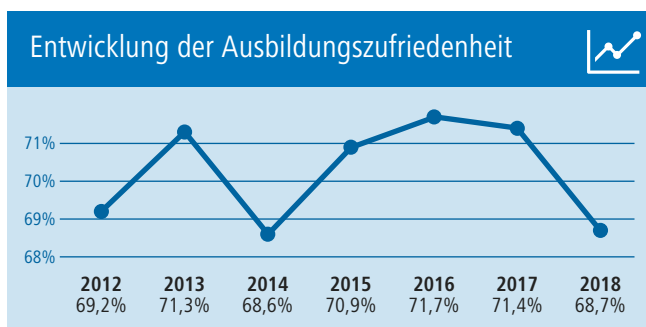
dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Auszubildende in kleinen Betrieben sind in der Folge häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Ausbildungszufriedenheit

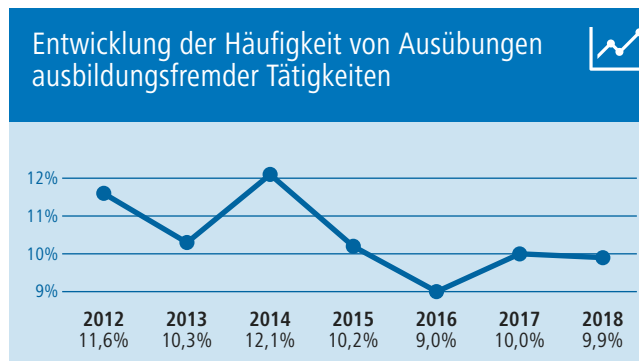
Über zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (68,7 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit gegenüber den letzten drei Jahren leicht gesunken ist.

Der Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2018 bestätigt die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 3.4.1).



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

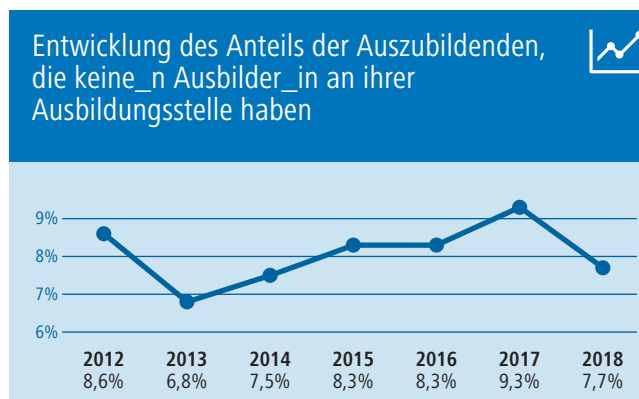
Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, hat sich mit 9,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Eine grundlegende Verbesserung ist in den letzten Jahren nicht zu erkennen (➔ Kapitel 3.1.2).



Fachliche Anleitung

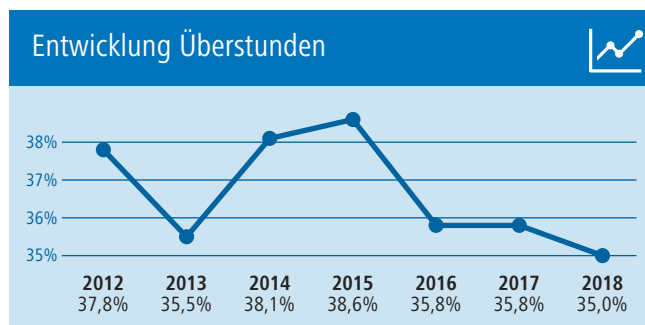
Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen hat eine_n Ausbilder_in (92,3 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7,7 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Erfreulich ist, dass dieser Wert gegenüber dem Vorjahr wieder etwas gesunken ist.

Bei 10,5 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r nur »selten« bis »nie« präsent – etwas mehr als im Vorjahr (9,5 Prozent, ➔ Kapitel 3.1.4).



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. 35 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist gegenüber den Vorjahren kaum noch gesunken (➔ Kapitel 3.2.1).



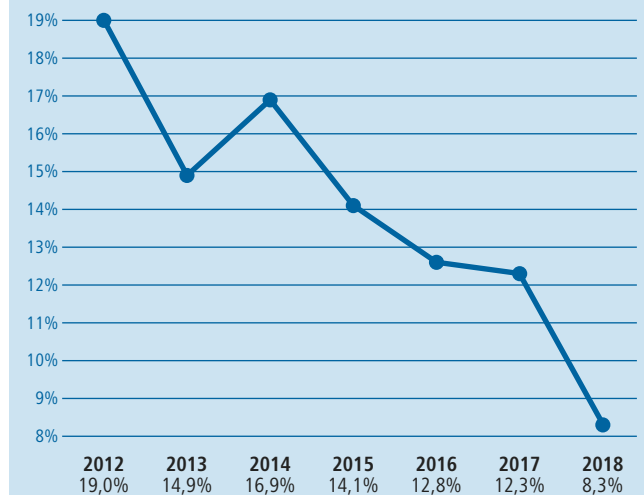
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 8,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Nordrhein-Westfalen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Erfreulich ist der deutliche Rückgang um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, der den Abwärtstrend der letzten Jahre bei der regulären Arbeitszeit fortsetzt.

Eine erkennbare Verbesserung ist auch beim Thema Überstunden festzustellen. So gaben 23,7 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu machen – ein Minus gegenüber dem Vorjahr von 4 Prozentpunkten. Nur 60,1 Prozent von ihnen bekommen dafür einen Freizeitausgleich

Dennoch kann noch keine Entwarnung gegeben werden - für jede_n zwölfte_n Auszubildende_n wurde das Jugendarbeitsschutzgesetz übertreten, und regelmäßige Überstunden für fast ein Viertel der Minderjährigen sind nicht hinnehmbar (➔ Kapitel 3.2.5).

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



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 28,3 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ihren Wunschberuf und weitere 41,4 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Fast ein Viertel der Auszubildenden (23,2 Prozent) machte die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7,1 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (54,2 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (82 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 42,6 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

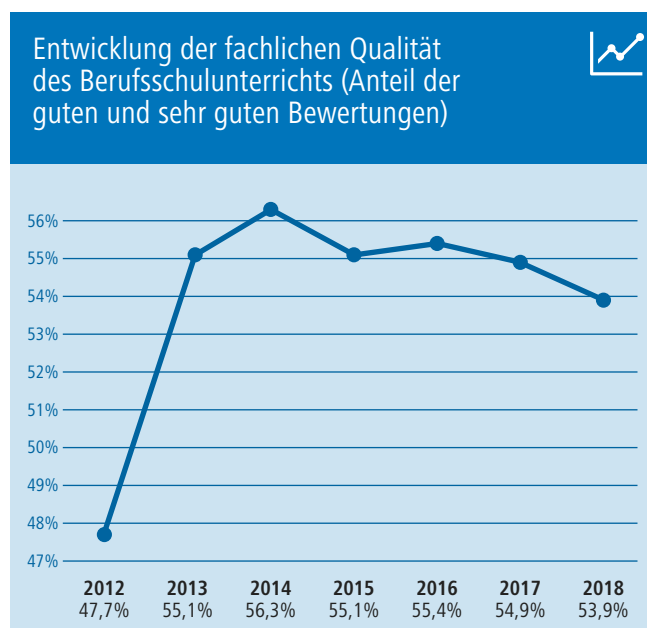
Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 56,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden.

Nur 36,8 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und 6,7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin sechs von zehn (62,3 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (41 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 53,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Diese Einschätzung hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert (➔ Kapitel 3.1.6).



2 Schwerpunkt: Schichtarbeit, Ruhezeiten und Prüfungsvorbereitung

Das Thema Ausbildungszeiten und Überstunden ist seit Jahren ein wichtiger Teil des DGB-Ausbildungsreports für Nordrhein-Westfalen (vgl. Kapitel 3.2). Im Fokus stehen dabei Fragen zu Überstunden und deren Ausgleich, zu wöchentlichen Arbeitszeiten und zur Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit. Der vorliegende Regionalreport setzt einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Themen Schichtarbeit, Prüfungsvorbereitung sowie die Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten und trägt somit der zentralen Bedeutung des Themas für die Bewertung der Ausbildungsqualität Rechnung.

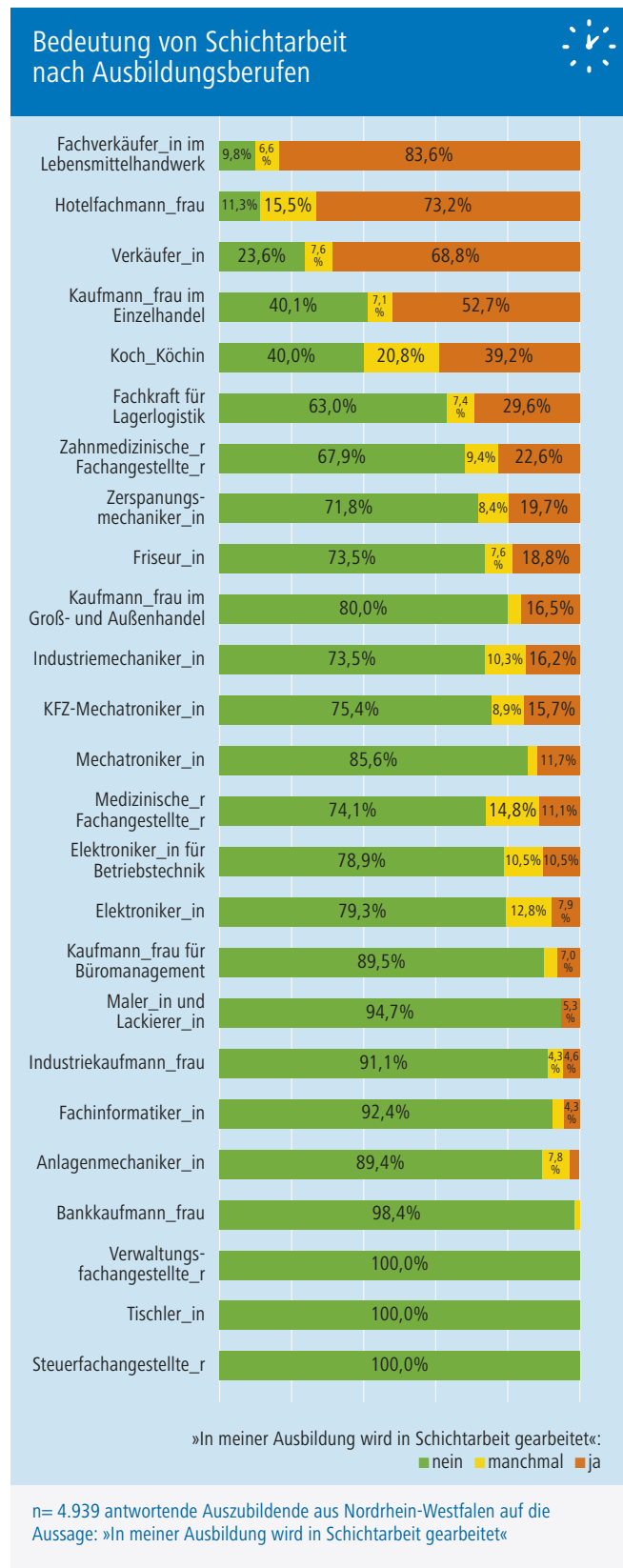
2.1 Schichtarbeit

Insgesamt gab ein knappes Viertel (22,5 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, in Schichtarbeit zu arbeiten. Bei 7,2 Prozent ist dies manchmal der Fall und für 70,3 Prozent der Auszubildenden ist Schichtarbeit generell kein Thema. Erwartungsgemäß variiert das Ausmaß an Schichtarbeit erheblich zwischen den Ausbildungsberufen. Während 83,6 Prozent der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, 73,2 Prozent der angehenden Hotelfachleute und 68,8 Prozent der Verkäufer_innen grundsätzlich im Schichtsystem arbeiten, stellt dies bei vielen anderen Berufen, beispielsweise bei Bankkaufleuten, Steuerfachangestellten, Verwaltungsfachangestellten und auch bei den Tischler_innen die große Ausnahme dar.

Bei Auszubildenden, die immer in Schichtarbeit arbeiten, stellt die Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht) mit 47,1 Prozent das am häufigsten praktizierte Modell dar. 12,7 Prozent dieser Auszubildenden arbeiten im »klassischen« Schichtsystem, d. h. sie wechseln wochenweise zwischen Frühschicht, Spätschicht und Tagesschicht oder Nachtschicht, 7,4 Prozent arbeiten in einem Teilschichtsystem (morgens arbeiten, Pause, abends arbeiten). Für 32,7 Prozent trifft keines dieser Schichtmodelle zu.

Bei Auszubildenden, die nur manchmal im Schichtsystem arbeiten, variieren die Anteile der einzelnen Modelle deutlich stärker. Lediglich 27,1 Prozent arbeiten Wechselschicht in der Woche, 9,7 im »klassischen« Schichtsystem, 13 Prozent im Teilschichtsystem und 50,1 Prozent in keinem der zuvor genannten Modelle.

Zudem variiert die Häufigkeit der zum Einsatz kommenden Schichtmodelle auch stark in Abhängigkeit von dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Während die Wechselschicht in der Woche insbesondere bei den angehenden Hotelfachleuten (71,9 Prozent), sowie bei den Einzelhandelskaufleuten (64,2 Prozent), Fachverkäufer_innen im



Lebensmittelhandwerk (61,5 Prozent) und den Verkäufer_innen (59,4 Prozent) überdurchschnittlich häufig zum Einsatz kommt, spielt das klassische Schichtsystem vorwiegend bei Industriemechaniker_innen (40 Prozent) und Zerspanungsmechaniker_innen (35 Prozent) eine starke Rolle. Dem Tätigkeitsbereich entsprechend kommt das Teilschichtsystem hauptsächlich bei Köchinnen und Köchen (44,9 Prozent) zum Einsatz.

Es stellt sich die Frage, ob Zusammenhänge zwischen dem Einsatz von Schichtarbeit und der Ausbildungszufriedenheit bestehen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Schichtarbeit insbesondere in Ausbildungsberufen zum Einsatz kommt, die im Vergleich generell schlechter abschneiden (vgl. Kapitel 1), wobei zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle spielen. Untersucht man den einfachen Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und Schichtarbeit, so zeigt sich, dass Auszubildende, die im Schichtsystem arbeiten, etwas seltener sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung sind (64,7 Prozent) als Auszubildende, die nie in Schichtarbeit arbeiten (69,9 Prozent). Praktisch keinen Unterschied in der Zufriedenheit zeigen Auszubildende, die nur manchmal zur Schichtarbeit herangezogen werden. Von ihnen sind 69,2 Prozent (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung.

Generell fallen in Nordrhein-Westfalen die Unterschiede zwischen Schicht- und Nicht-Schichtarbeitern in vielen Bereich gering aus, nur bei einzelnen Fragen können deutlichere Abweichungen im Antwortverhalten festgestellt werden. So ist beispielsweise bei 46,3 Prozent der Auszubildenden, die nicht im Schichtsystem arbeiten, immer ein_e Ausbilder_in am Arbeitsplatz verfügbar. Dies gaben nur 39 Prozent der Auszubildenden an, die immer und 38,4 Prozent derer, die manchmal in Schichtarbeit arbeiten.

Auch liegt bei den Auszubildenden mit regelmäßigem Schichtdienst der Anteil derer, die an mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten müssen, mit 10,5 Prozent deutlich über dem jener Auszubildenden, die keine Schichtarbeit verrichten (2,4 Prozent). Sie müssen zudem anfallende Minusstunden etwas häufiger nacharbeiten (59,6 Prozent der Auszubildenden mit Schichtarbeit gegenüber 55,3 Prozent derer ohne Schichtarbeit), während gleichzeitig die gesetzlichen vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nur bei gut der Hälfte der von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden (54,4 Prozent) immer eingehalten werden, für Auszubildende ohne Schichtdienst hingegen bei drei Viertel (76,8 Prozent).

Jeweils knapp drei von zehn der regelmäßig (29,4 Prozent) oder manchmal (27,2 Prozent) im Schichtdienst arbeitenden Auszubildenden gaben an, immer oder häufig auch außerhalb der Ausbildungs-

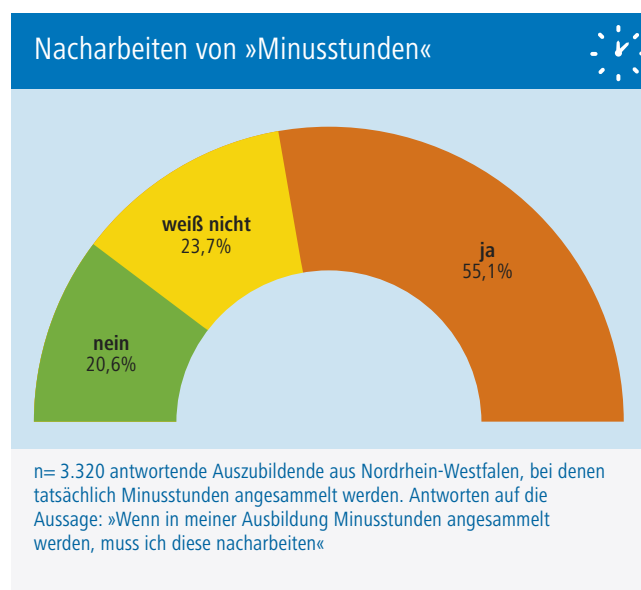
zeiten mobil erreichbar sein zu müssen. Dies kommt nur bei halb so vielen Auszubildenden ohne Schichtarbeit (15,5 Prozent) vor.

Insgesamt verdichten sich die Hinweise darauf, dass Auszubildende in Schichtarbeit über die ohnehin höheren Anforderungen der Schichtarbeit hinaus auch bei anderen die Arbeitszeit betreffenden Aspekten stärker belastet sind als Auszubildende, die nicht im Schichtsystem arbeiten.

2.2 Umgang mit Minusstunden

Auch wenn das Berufsbildungsgesetz eindeutig regelt, dass Auszubildenden auch dann ihre Vergütung zu zahlen ist, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Ziff. 2 lit. a) BBiG), erwartet offensichtlich ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden diese »Minusstunden« zu anderen Zeiten nacharbeiten.

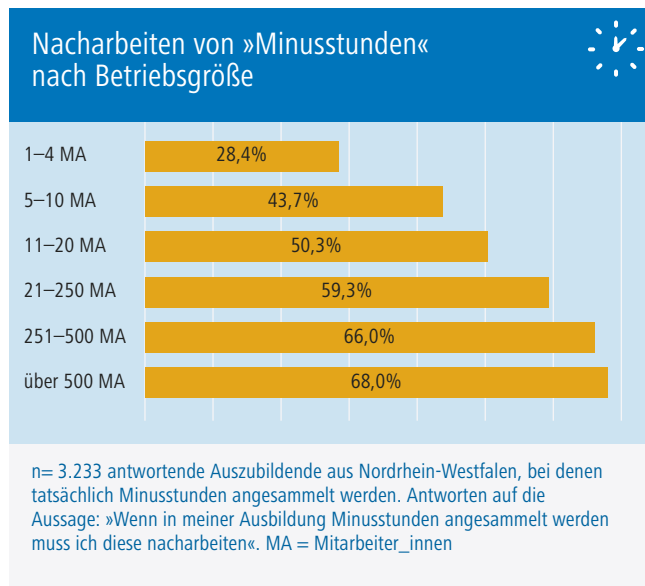
So gab mehr als die Hälfte der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (55,7 Prozent), bei denen »Minusstunden« angesammelt werden, an, diese nacharbeiten zu müssen. Lediglich 20,6 Prozent verneinten dies, und 23,7 Prozent wussten nicht, ob Sie zur Nacharbeit herangezogen werden. Für die Betroffenen bedeutet dies, dass Sie häufiger regelmäßig Überstunden machen müssen (39,9 Prozent) als Auszubildende, von denen nicht erwartet wird, Ausfallzeiten nachzuarbeiten (32,1 Prozent).



Diese Anteile variieren zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Dabei fällt auf, dass auch in Berufen, die im vor-

liegenden Ausbildungsreport gut abschneiden, das Nacharbeiten von »Minusstunden« offenbar die Regel darstellt. So gaben von den angehenden Verwaltungsfachangestellten 81,8 Prozent an, Ausfallzeiten nacharbeiten zu müssen. Bei den Industriekaufleuten waren es 80,1 Prozent und bei den immerhin mittel bewerteten Steuerfachangestellten als Spitzenreiter 92,9 Prozent.

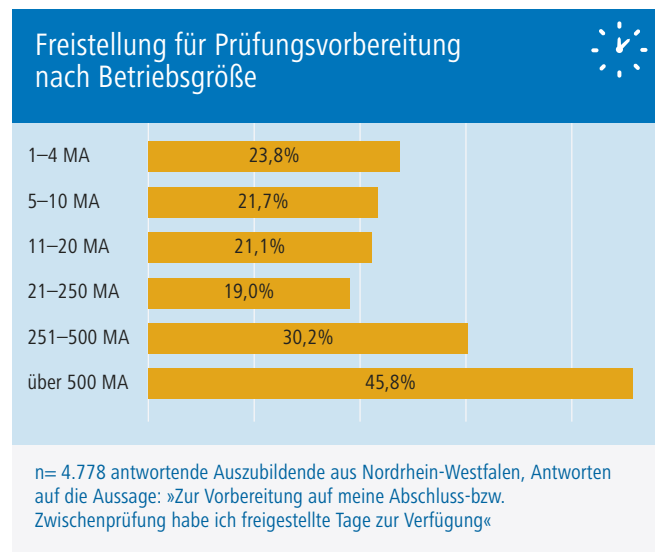
Neben dem Ausbildungsberuf hat auch die Betriebsgröße einen großen Einfluss darauf, ob »Minusstunden« nachgearbeitet werden müssen. Während dies in Kleinstbetrieben unter fünf Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen »nur« von 28,4 Prozent der Auszubildenden erwartet wird, steigt dieser Anteil mit zunehmender Unternehmensgröße bis auf 68 Prozent bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an.



2.3 Prüfungsvorbereitung

Auch außerhalb der Ausbildungszeiten müssen Auszubildende Zeit aufwenden, um zu lernen oder sich auf Prüfungen vorzubereiten. Während dies bei 13,3 Prozent weniger als eine Stunde pro Woche ist, benötigt das Gros der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen dazu zwischen 1 und unter 5 Stunden (65,7 Prozent). 14,8 Prozent sind zwischen 5 und unter 10 Stunden und immerhin 6,2 Prozent mindestens 10 Stunden pro Woche mit Lernen und Prüfungsvorbereitung beschäftigt. Im Durchschnitt benötigen die Auszubildenden etwas mehr als 3 Stunden pro Woche. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen sind keine größeren Abweichungen festzustellen, und auch die Betriebsgröße scheint keinen feststellbaren Einfluss zu haben.

Anders gestaltet sich die Situation bei der Freistellung Auszubildender zur Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen. Insgesamt gab gut ein Viertel (26,2 Prozent) der Befragten an, zur Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Zwischenprüfung freigestellte Tage zur Verfügung zu haben. In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lag dieser Anteil bei lediglich 23,8 Prozent, während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten immerhin 45,8 Prozent der Auszubildenden angaben, zur Prüfungsvorbereitung freigestellt zu werden.



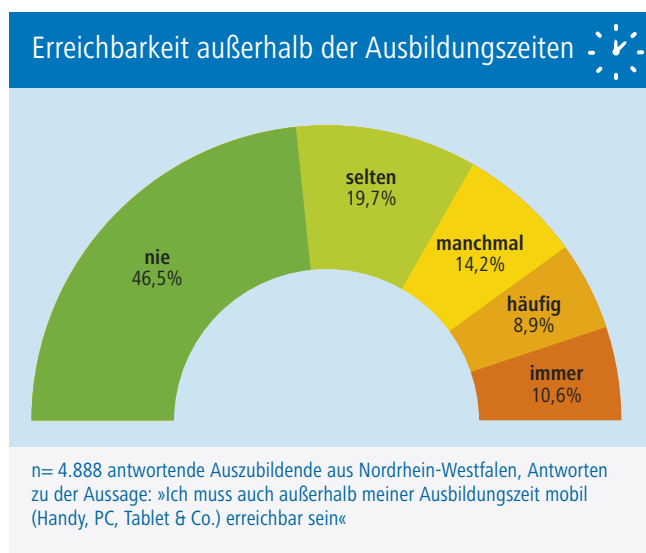
Auch zwischen den Ausbildungsberufen sind hier in Nordrhein-Westfalen deutliche Unterschiede zu erkennen. Weit verbreitet scheint die Freistellung zur Prüfungsvorbereitung insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten (100 Prozent) sowie den Bankkaufleuten (45,2 Prozent) zu sein. Anders gestaltet sich die Situation bei den Tischler_innen (4,3 Prozent) und Zerspanungsmechaniker_innen (8,8 Prozent), von denen sich nur ein Bruchteil über Freistellungen freuen kann. Auch bei den Friseur_innen (11,3 Prozent) gestaltet sich die Situation nicht wesentlich günstiger.

Wenn freie Tage gewährt werden, so liegt deren Umfang durchschnittlich bei 2,1 Tagen für Zwischenprüfungen und 4,1 Tagen für Abschlussprüfungen.

2.4 Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten

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

Weniger als die Hälfte der Befragten aus Nordrhein-Westfalen (46,5 Prozent) gab an, »nie« in der Freizeit erreichbar sein zu müssen, bei gut einem Fünftel ist dies »immer« (10,6 Prozent) oder häufig (8,9 Prozent) der Fall.



Wie in vielen anderen Bereichen variieren auch hier die Anteile stark in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während bei keinem der befragten Verwaltungsangestellten und nur von einem kleinen Teil der angehenden Bank- und Industriekaufleute (3,2 bzw. 5 Prozent) oder Mechatroniker_innen (5,4 Prozent) immer oder häufig erwartet wird, außerhalb der Ausbildungszeiten erreichbar zu sein, gilt dies für nahezu die Hälfte der Hotelfachleute (45,7 Prozent) und über ein Drittel der Köchinnen und Köche (34,9 Prozent).

Im Einzelhandel sieht es kaum besser aus: Hier müssen sich zum Teil deutlich über ein Drittel der Auszubildenden darauf einstellen, auch in der Freizeit immer oder häufig von den Ausbildungsbetrieben kontaktiert zu werden (Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk 39,3 Prozent, Verkäufer_innen 34,5 Prozent und Kaufleute im Einzelhandel 32 Prozent).

In besonderem Maße betroffen sind Auszubildende in kleinen Unternehmen. Während von den Auszubildenden in Kleinstbetrieben

unter 5 Beschäftigten gut jede_r Dritte (36,1 Prozent) davon berichtete, außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen, war es bei den Auszubildenden in Großbetrieben nur jede_r Elfte (8,9 Prozent).

Ärgerlich für die Betroffenen ist zudem, dass diese »Bereitschaftsdienste« in der Regel nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Nur 3,8 Prozent von Ihnen können mit einem Ausgleich rechnen, bei 65,3 Prozent ist dies definitiv nicht der Fall und 30,9 Prozent waren sich diesbezüglich nicht sicher.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

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

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung der Ausbildung kommt es auch bei der Bewertung der Fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Nordrhein-Westfalen zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Es gibt eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche hinweg. So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Verwaltungsfachangestellten mit Abstand am besten ab, gefolgt von den Köchinnen und Köchen und den Mechatroniker_innen. Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, den Hotelfachleuten und den Friseur_innen Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren und die auch in der Gesamtbewertung auf den letzten Plätzen gelandet sind. Aber auch die Kaufleute im Groß- und Außenhandel sehen insbesondere die fachliche Qualität ihrer Ausbildung seit längerem sehr kritisch.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

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

Branchenunterschiede

Über einem Drittel (36,1 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es in Nordrhein-Westfalen auch 2018 wieder große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während fast alle angehenden Verwaltungsfachangestellte und Bankkaufleute (93,9 bzw. 93,5 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte weniger als die Hälfte der Zahnmedizinischen Fachangestellten (49,1 Prozent), Medizinischen Fachangestellten (44,4) Friseur_innen (43,5) und Anlagenmechaniker_innen (43,4) diese Frage bejahen.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

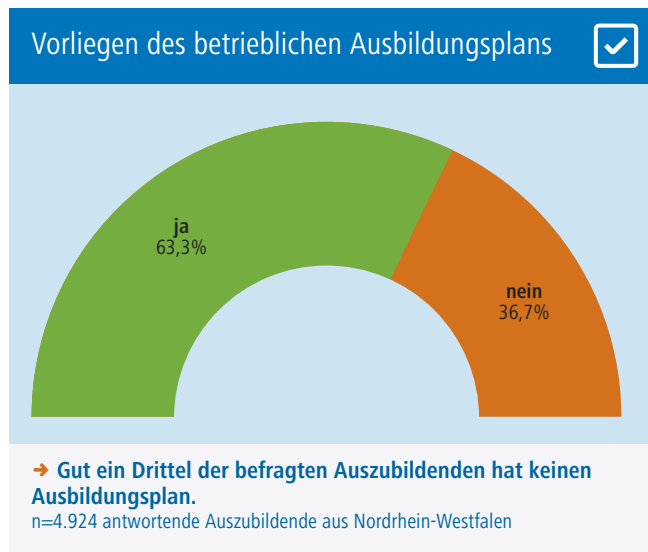
Verwaltungsfachangestellte_r
Koch_Köchin
Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Bankkaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement

Berufe mit mittleren Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Industriemechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Tischler_in
Maler_in und Lackier_in
Fachinformatiker_in
Verkäufer_in
KFZ-Mechatroniker_in

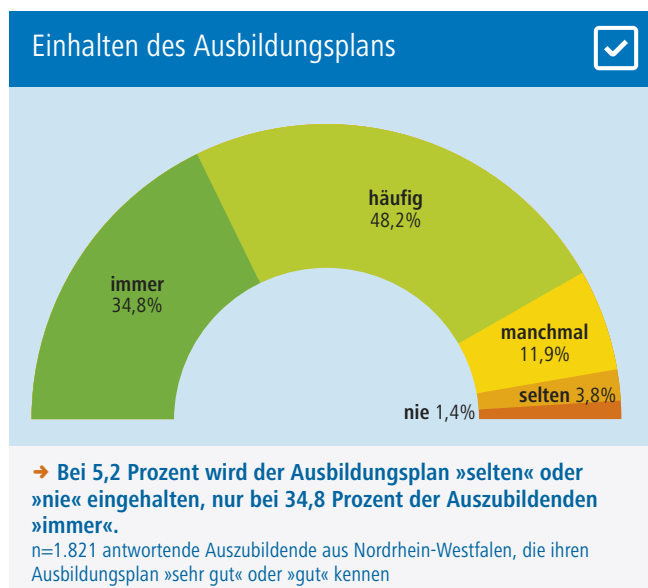
Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachkraft für Lagerlogistik
Elektroniker_in
Friseur_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk



Einhalten des Ausbildungsplans

1.821 befragte Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 34,8 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Diese Quote hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3,2 Prozentpunkte verschlechtert. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

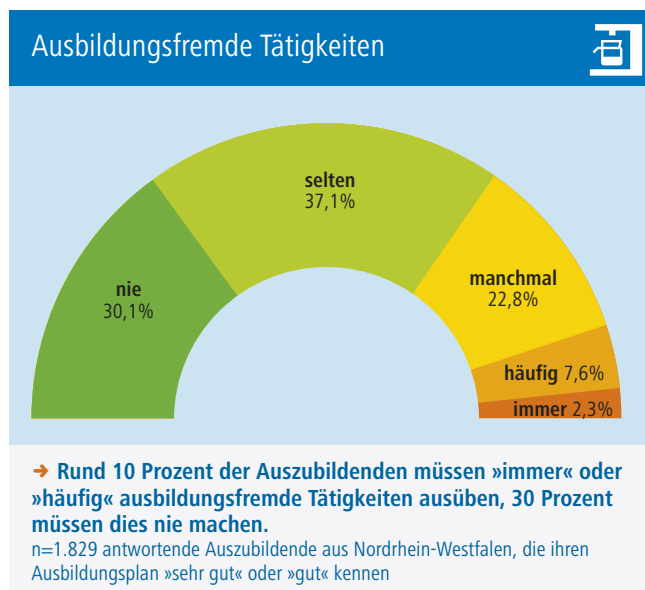
Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildenden häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstreichen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer Abteilung eingesetzt werden. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur drei von zehn (30,1 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil um 3,7 Prozentpunkte gesunken. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sieben von zehn (69,9) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Das Berufsbildungsgesetz regelt eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören.

In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 9,9 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein – praktisch keine

Änderung zum Vorjahreswert von 10 Prozent. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben beispielsweise mehr als ein Viertel der befragten Tischler_innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine_r der befragten Medizinischen Fachangestellten, Verwaltungsfachangestellten und Zerspanungsmechaniker_innen.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Nordrhein-Westfalen erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 18,8 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit 5-10 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 6,1 Prozent. Auf der anderen Seite geben 59,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich besser dar. Hier werden 72,2 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und –Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben 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 wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben über ein Drittel (34,7 Prozent) der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 2,9 Prozent der Verwaltungsfachangestellten ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den Verkäufer_innen 57,5 Prozent.

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

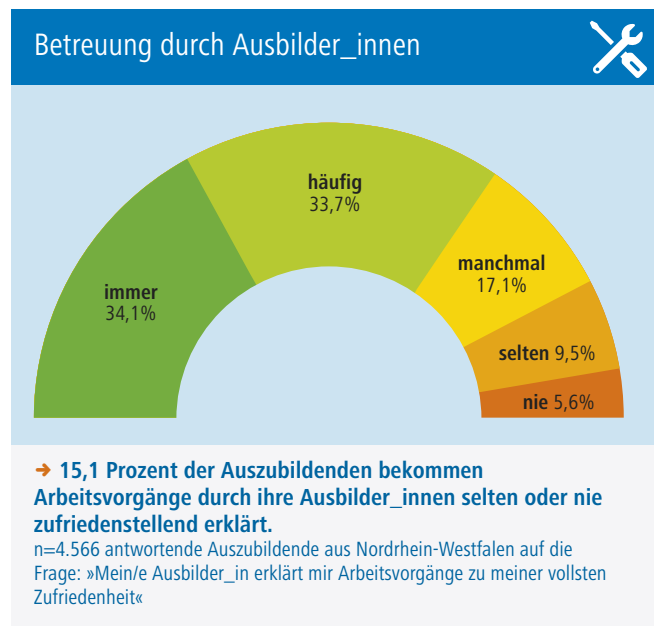
Der überwiegende Teil der Befragten aus Nordrhein-Westfalen gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92,3 Prozent), doch sind sie bei 10,5 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent – etwas mehr als im Vorjahr (9,5 Prozent). Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12,8 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 8,5 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben 10 Prozent.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häu-

fig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 80,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 11,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die Ausbilder_innen haben, gaben zwei Drittel (67,8 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 15,1 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Die Zufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende² in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen³. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt,



² vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89: Im Jahr 2016 wurden bundesweit 146.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,8 Prozent.

³ vgl. Berufsbildungsbericht 2018, S. 89

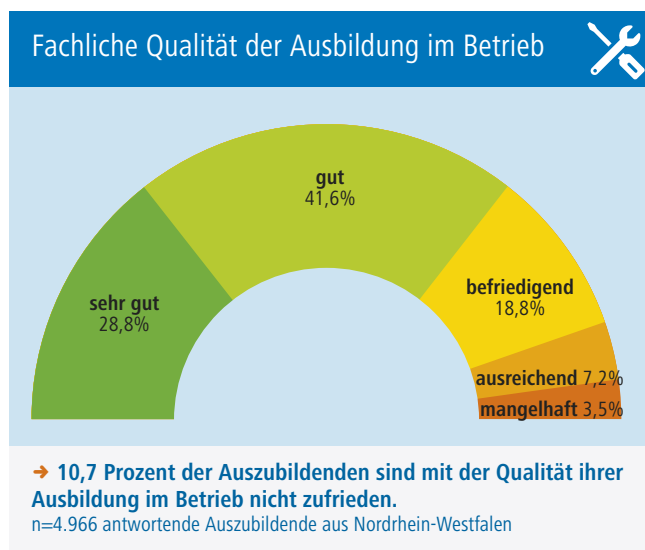
steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass es eine Konkretisierung des Gesetzes hinzu einer Ausbildung der Ausbilder_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard notwendig ist. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung, AEVO, verpflichtend für eine qualitativ hochwertige Ausbildung aufgenommen werden.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (70,4 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 10,7 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« – ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 1,7 Prozentpunkte.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen 66,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 81,1 Prozent.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (53,9 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Fast ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (30,8 Prozent), und immerhin 15,3 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

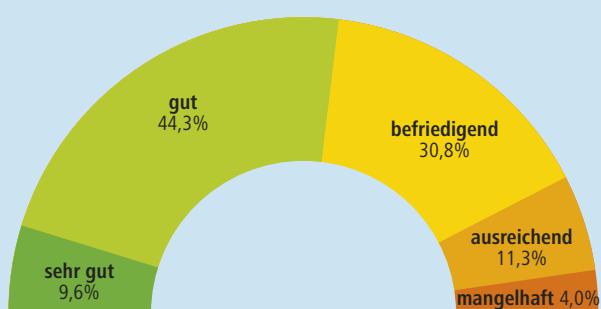
Wie der Ausbildungsreport 2017 mit seinem thematischen Schwerpunkt auf dem Bereich der Berufsschule verdeutlicht hat, ist es kein Zufall, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule durchgängig deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Eine große Schwachstelle bilden die infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschu-

len mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch dies ist häufig Mangelware: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Fachliche Qualität der Berufsschule



→ Nur 53,9 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.

n=4.940 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

Auszubildende befinden sich laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Weil ein Ausbildungsvertrag besteht, handelt es sich ganz klar um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Der Ausbildungsrahmenplan definiert die notwendigen Inhalte in einem klaren zeitlichen Rahmen. Daher sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig und auch nicht vorgesehen.

Indikatoren für das Ranking

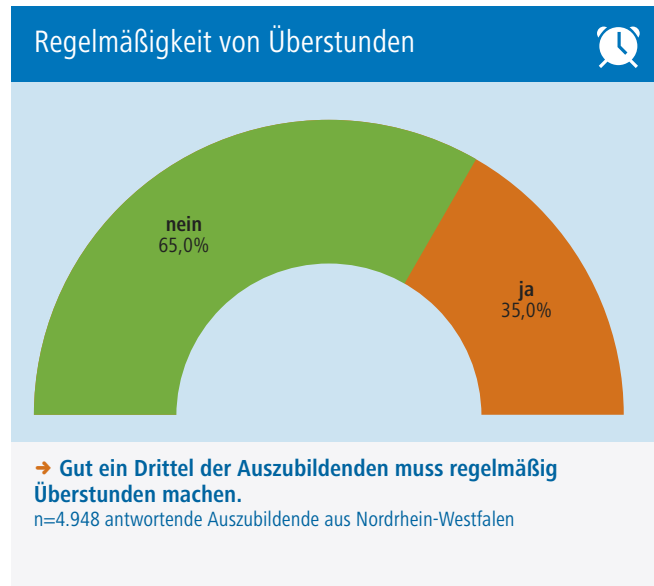
In die Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Über ein Drittel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (35 Prozent) leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr nur um 0,8 Prozentpunkte verringert hat.

Branchenunterschiede

Bei der Häufigkeit von Überstunden gibt in Nordrhein-Westfalen es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben jeweils mehr als die Hälfte der befragten Hotelfachleute (62,5 Prozent), Tischler_innen (60,9 Prozent), Zahnmedizinischen Fachange-



stellten (51,9 Prozent) und Köchinnen und Köche (50,8 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuchten Berufe. Dieses Ergebnis weist auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben lediglich 18,3 Prozent der Zerspanungsmechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen beim Eintritt in das Berufsleben ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

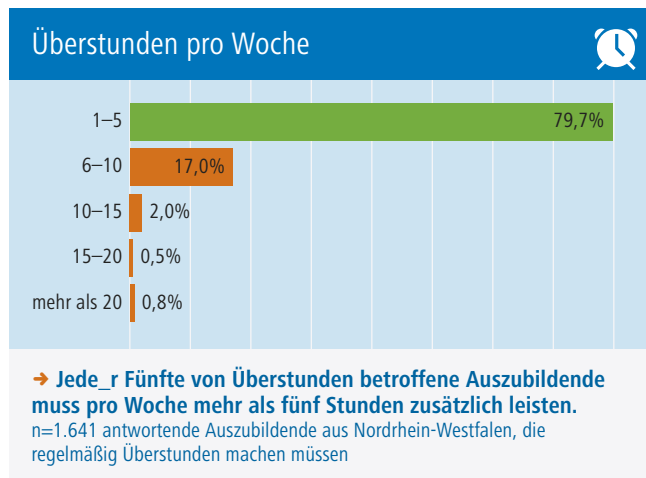
Verwaltungsfachangestellte_r
Bankkaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Steuerfachangestellte_r
Fachinformatiker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Verkäufer_in
Maler_in und Lackier_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

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



nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte etwa jede_r Fünfte (20,3 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten. Gegenüber dem Vorjahreswert von 15,1 Prozent ist das eine Zunahme um ein Drittel und damit eine deutliche Verschlechterung.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es in Nordrhein-Westfalen tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (3,3 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,3 Stunden und damit leicht über dem Vorjahresniveau von 4,1 Stunden. Dabei liegen angehende Köche_Köchinnen mit durchschnittlich 7,8 Stunden wie im Vorjahr erneut am oberen Ende der Skala, in diesem Jahr aber noch übertroffen von den Maler_innen und Lackierer_innen mit 9,2 Stunden. Mit durchschnittlich 1,3 Stunden müssen die Bankkaufleute wie im Vorjahr die wenigsten Überstunden leisten.

Betriebsgröße

Ähnlich stark ausgeprägt wie in den Vorjahren ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 37,7 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen (Vorjahr: 40 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur 25,9 Prozent (Vorjahr 28,4 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

Überstundenausgleich

Etwas mehr als zwei Drittel (68,8 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12,3 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (56,4 Prozent). 15,2 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den_die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben weniger als die Hälfte der befragten Friseur_innen, sowie der Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten aus Nordrhein-Westfalen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 80 Prozent der angehenden Fachinformatiker_innen, Mechatroniker_innen, Maler_innen und Lackier_innen und der Verwaltungsfachangestellten ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84,8 Prozent). Immerhin 15,2 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten - ein leichter Rückgang um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 4,2 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung

Das ist bei Weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage vorgibt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 4,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 6 Prozent. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Zwar sind im Vergleich zum Vorjahr leichte Verbesserungen zu erkennen, dennoch arbeitet ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (34,4 Prozent) an mehr als fünf Tagen. Aber auch zahlreiche Köchinnen und Köche (15,4 Prozent) sowie Kaufleute im Einzelhandel (10,9 Prozent) und Verkäufer_innen (9,3 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom

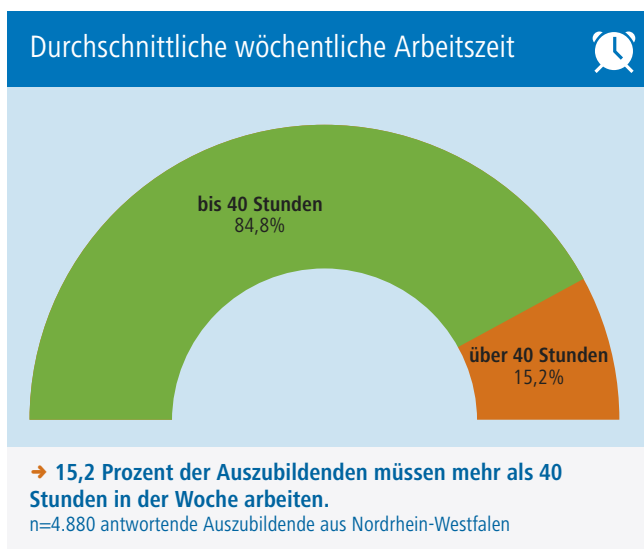
beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie der Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach §15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen und dies durchaus belastend wahrnehmen. Immerhin 6,6 Prozent der Befragten aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 12,1 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Kaufleute im Einzelhandel und Hotelfachleute.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung, nach § 19, Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildende, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

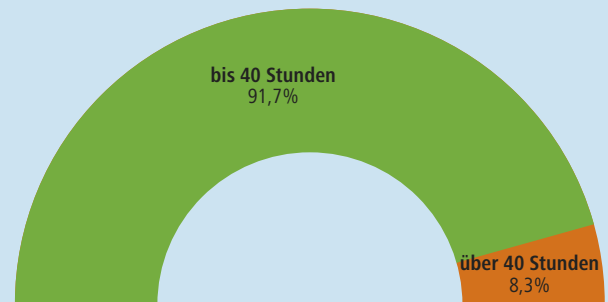
Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutzmantel nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene. Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 8,3 Prozent (Vorjahr: 12,3 Prozent) der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Und knapp ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (23,7 Prozent) machen regelmäßig Überstunden, immerhin ein Minus gegenüber dem Vorjahr von 4 Prozentpunkten. Nur 60,1 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die 5-Tage-Woche scheint noch immer nicht für alle Auszubildenden

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 8,3 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=444 antwortende minderjährige Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

unter 18 Jahren die Regel zu sein, denn 2 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Gegenüber dem alarmierenden Vorjahreswert von 7,5 Prozent ist dies aber eine deutliche Verbesserung.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Nordrhein-Westfalen oftmals missachtet: So liegt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, unverändert gegenüber dem Vorjahr bei 14,7 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern sie in manchen Branchen an der Tagesordnung sind. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle führen kann, darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in einzelnen Branchen hat Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

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

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁴ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

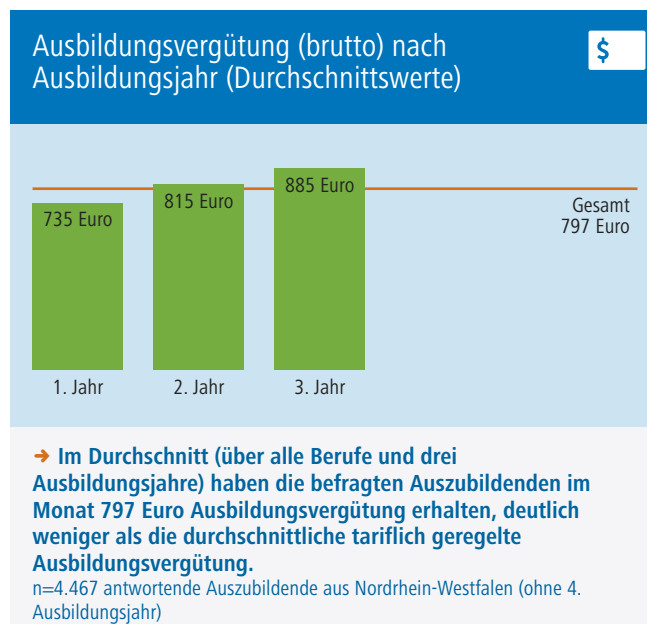
Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöh-

⁴ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

ten sich 2017 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,6 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 876 Euro.⁵ Anders als in den Jahren zuvor ist die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland 2017 nicht stärker gestiegen als im Westen, so dass diese bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus stagniert. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 2,6 Prozent auf durchschnittlich 881 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,5 Prozent auf 827 Euro.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe befragter Auszubildender aus Nordrhein-Westfalen, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der Befragten zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr⁶, alle Ausbildungsberufe) nur 797 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.



⁵ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland, S.3ff

⁶ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=123) nicht in die Berechnung einbezogen

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen im Vordergrund.

Indikatoren für das Ranking

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

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Zwischen der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität und der Gesamtbewertung der Ausbildung über alle bewerteten Aspekte besteht eine deutliche Korrelation. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse belegen, dass die persönliche Zufriedenheit in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung abhängen.

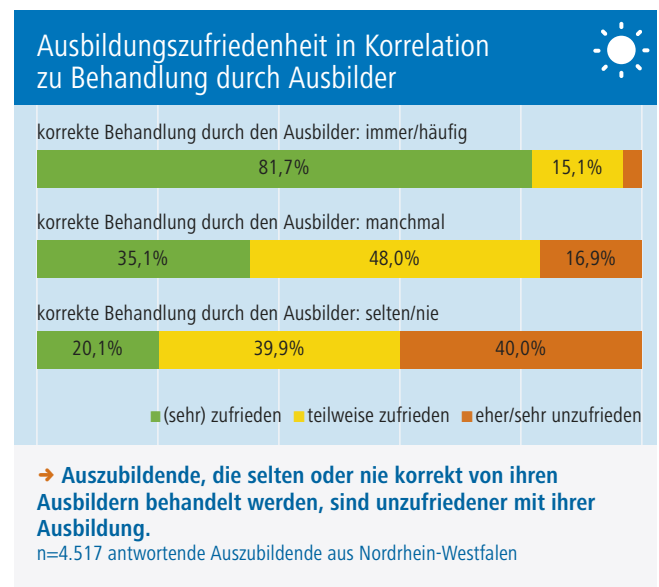
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 68,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (24,9 Prozent) oder »zufrieden« (43,8 Prozent). 22,5 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu

sein, 6,3 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 2,5 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 81,7 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 20,1 Prozent (sehr) zufrieden.



Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Fachinformatiker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Mechatroniker_in
Industriekaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Bankkaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Tischler_in
Koch_Köchin

Berufe mit mittleren Bewertungen

Fachkraft für Lagerlogistik
Medizinische_r Fachangestellte_r
Verwaltungsfachangestellte_r
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte_r
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Verkäufer_in
Maler_in und Lackier_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Hotelfachmann_frau
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 74,2 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 58,1 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 84,4 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 57 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86,1 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (92,8 Prozent), den Industriemechaniker_innen (89 Prozent) und den Bankkaufleuten (86,7 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Steuerfachangestellten mit 62,1 Prozent.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 48,7 Prozent. 20,5 Prozent klagen über eine Überforderung und 30,8 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die Verwaltungsfachangestellten (24,2 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Steuerfachangestellten (24,1 Prozent).

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

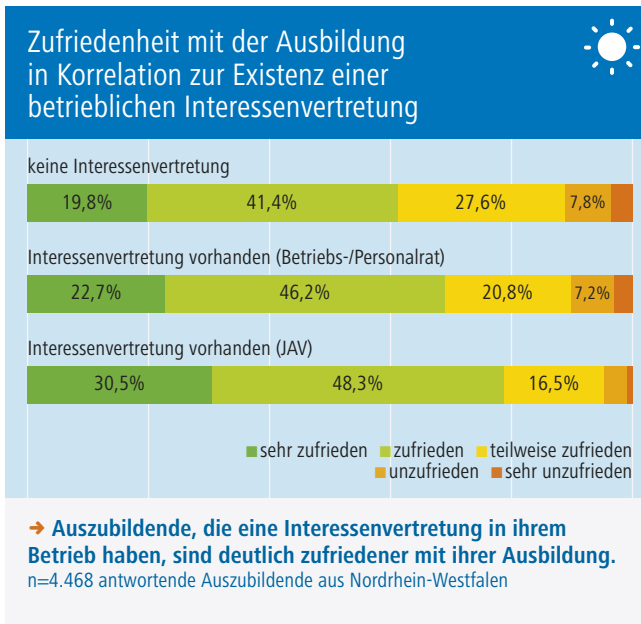
Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Nordrhein-Westfalen wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 40,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.⁷ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (36,4 Prozent). Hinzu kommt gut ein Fünftel (22,8 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 75,6 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,2 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 6,5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,2 Prozent, und somit fast doppelt so hoch.

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

⁷ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 86,1 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 77,9 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bei 32,4 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 17,3 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 8,1 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

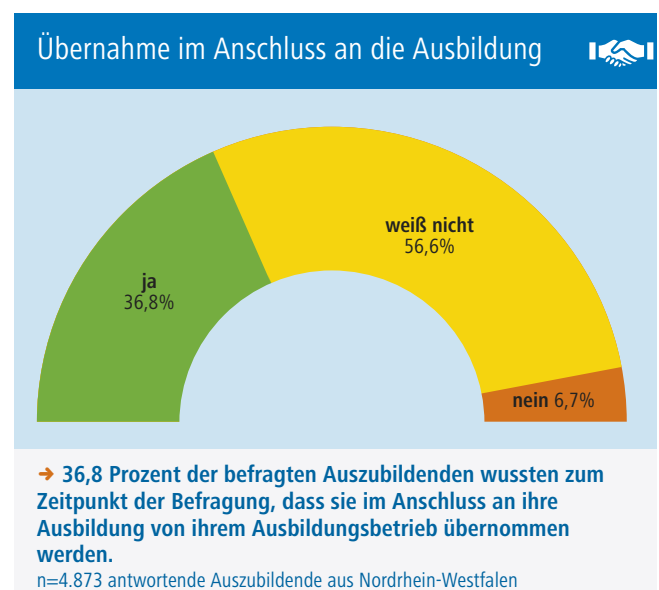
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (55,6 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 70,4 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 62,5 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht tendenziell ebenfalls ein Zusammenhang: 72,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 67,8 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

64,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt jede_r sechste Auszubildende (16,4 Prozent) dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 47,9 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 36,8 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Auch wenn sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr verringert hat, wussten noch immer die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (56,6 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 6,7 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 Steuerfachangestellte (24,1 Prozent), Köchinnen und Köche (15,5 Prozent) und Zahnmedizinische Fachangestellte (13,2 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 35,5 Prozent von

ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Im Vergleich zum Vorjahr (42,9 Prozent) ist dieser Anteil jedoch zurückgegangen. Umgekehrt ist der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen durften von 43,6 Prozent auf 52 Prozent gestiegen. 12,5 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden (Vorjahr 13,5 Prozent). Trotz der festzustellenden positiven Tendenzen ist die aktuelle Situation vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels nach wie vor völlig unbefriedigend.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 14,7 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 1,7 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Vier von Zehn (41 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Nordrhein-Westfalen ungeachtet des Ausbildungsjahres zum Teil deutlich mehr als die Hälfte der befragten Verwaltungsfachangestellten (76,5 Prozent), Steuerfachangestellten (62,1 Prozent), Mechatroniker_innen (52,3 Prozent) und Industriemechaniker_innen (50,2 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für weniger als ein Fünftel der Köchinnen und Köche (19,4 Prozent) und Tischler_innen (17,4 Prozent) zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 21,6 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen wer-

den: Von ihnen äußerte sich nur gut ein Drittel (36,9 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 62,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 19 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

Erholung in der Freizeit

Über ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (28,3 Prozent) gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur jedem_r Fünften (21 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Be-



funde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke branchenspezifische Unterschiede

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise von den Zerspanungsmechaniker_innen nur 7 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Friseur_innen mit 55,2 Prozent, bei den Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten mit jeweils 53,8 Prozent und bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk mit 50,8 Prozent jeweils gut die Hälfte der Befragten.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

Die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Gerade weil die im Rahmen der Allianz für Aus und Weiterbildung zugesagte Vereinbarung durch die Arbeitgeber zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht eingehalten wurde, braucht es - um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt - dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die

Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der für den Ausbildungsreport 2017 befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (28,3 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (41,4 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23,2 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (7,1 Prozent).



Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (32,2 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (23 Prozent). Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29,8 Prozent gegenüber 18,3 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprüngli-

chen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 4,9 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Unter den zahnmedizinischen Fachangestellten war es nur knapp jede_r Zehnte (9,8 Prozent). Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

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

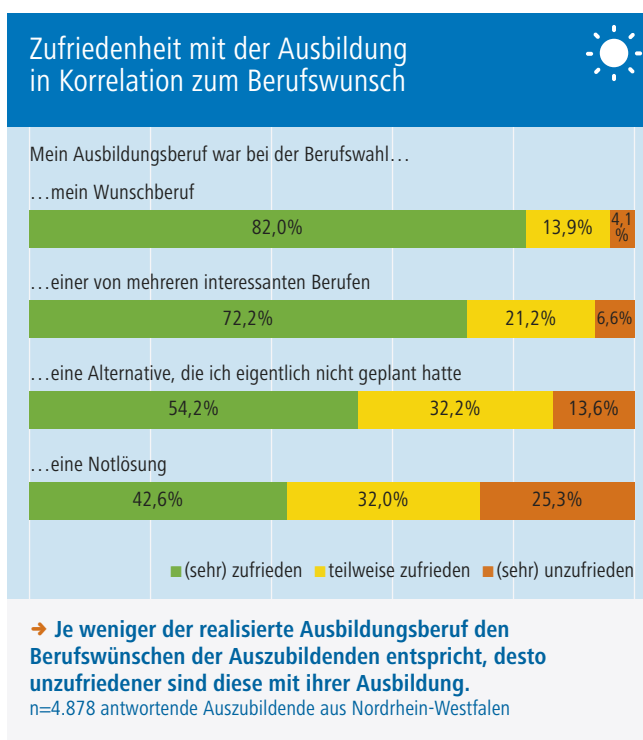
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden. Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen um Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 54,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur vier von zehn (42,6 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.



Perspektive nach der Ausbildung

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

81,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen,

lediglich 7 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 50,8 Prozent bzw. 33 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern⁸, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

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

Ergebnis des Ausbildungsreports

13 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Anteil nicht wesentlich verändert.

Für 81,3 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 19,5 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die

⁸ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Keine eindeutigen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen

Weibliche und männliche Auszubildende beurteilen die Ausbildung nur punktuell unterschiedlich. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität). Insgesamt fallen die Unterschiede im Antwortverhalten der befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen. Allerdings gibt es wie in den Vorjahren strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Junge Frauen werden häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet als junge Männer. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden die untersuchten Ausbildungsberufe in drei geschlechtsspezifische Berufsgruppen eingeteilt: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Nordrhein-Westfalen über 80 Prozent liegt. Die zweite Gruppe umfasst Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

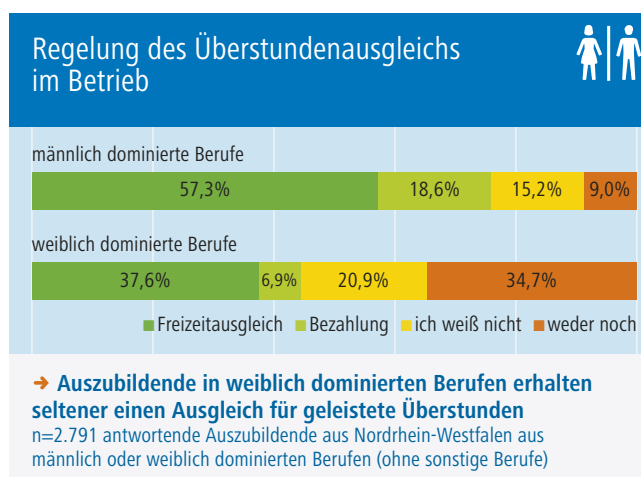
Unter den Befragten aus Nordrhein-Westfalen ist ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich ge-

prägt, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe in der Stichprobe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich gibt es zwar bei einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Überstundenausgleich

Eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von über 40 Stunden gab in Nordrhein-Westfalen ein deutlich höherer Anteil der Befragten aus weiblich dominierten Berufen an (22,9 Prozent) als aus männlich dominierten Berufen (12 Prozent). Auch der Anteil der Befragten, die regelmäßig Überstunden machen müssen, liegt mit 34,4 Prozent (männlich dominiert) bzw. 42,1 Prozent (weiblich dominiert) deutlich auseinander.

Während 75,8 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausglei-



Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2017

männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
 Elektroniker_in
 Elektroniker_in für Betriebstechnik
 Fachinformatiker_in
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Industriemechaniker_in
 KFZ-Mechatroniker_in
 Maler_in und Lackier_in
 Mechatroniker_in
 Metallbauer_in
 Tischler_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

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

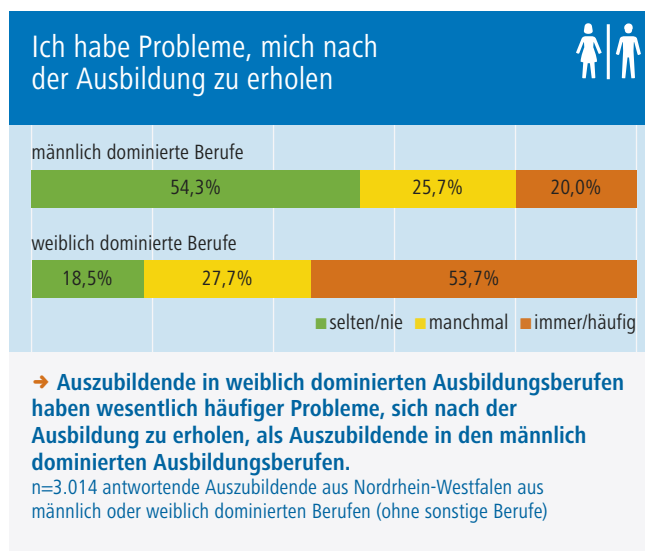
weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
 Friseur_in
 Medizinische_r Fachangestellte_r
 Steuerfachangestellte_r
 Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

chen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies bei den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 44,4 Prozent der Auszubildenden zu. 9 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten; bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen lag dieser Anteil mit 34,7 Prozent der Befragten mehr als drei Mal so hoch.

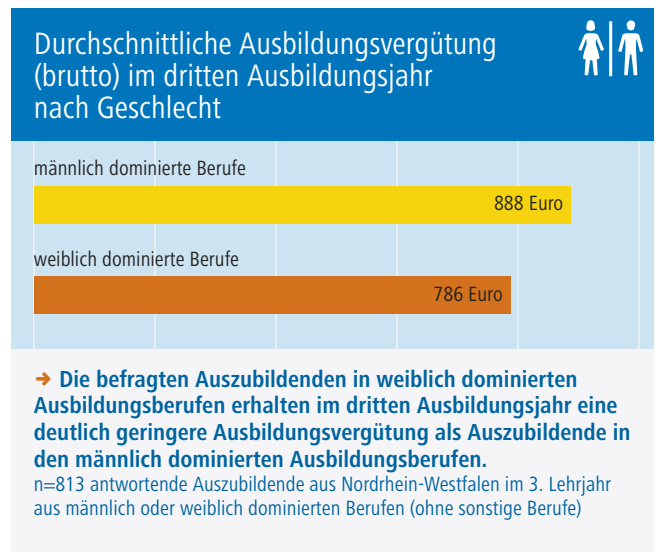
Erholung nach der Ausbildung

Aufgrund der häufigeren Überstunden ist es wenig verwunderlich, dass der Anteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die »immer« oder »häufig« Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen, in den weiblich geprägten Berufen mit 53,7 Prozent mehr als zweieinhalbmal so hoch ist wie in den männlich geprägten Berufen (20 Prozent).



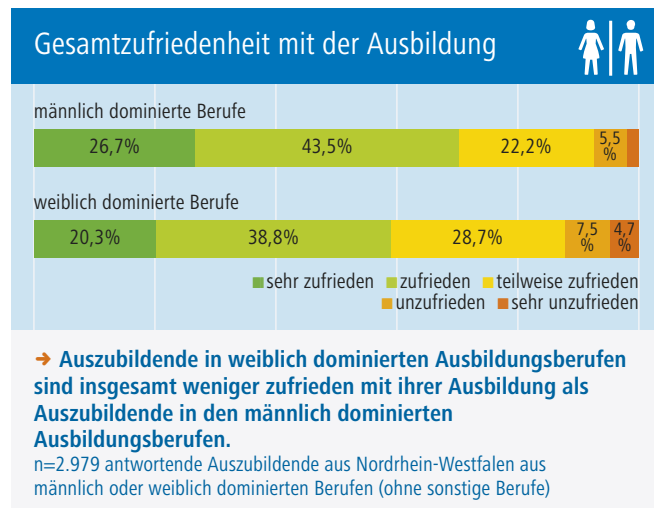
Ausbildungsvergütung

Das Niveau der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt in Nordrhein-Westfalen in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 888 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 786 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr gerade einmal das Niveau des zweiten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Auch wenn diese Aussage nur auf einem relativ kleinen Teil der Stichprobe beruht, bestätigt sie die geschlechtsspezifischen Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 deutschlandweit festgestellt wurden.⁹



Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich entsprechend in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 70,2 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (59,2 Prozent).



⁹ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 - Vorversion, S. 267

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (21,6 Prozent gegenüber 38,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (32,2 Prozent gegenüber 14,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

5 Fazit und Forderungen

**Ausbildung
besser machen!**

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Bran-

chen gesetzliche Regelungen und

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

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

Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

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

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

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





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

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

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

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

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



6 Auswertungsverfahren und Methodik

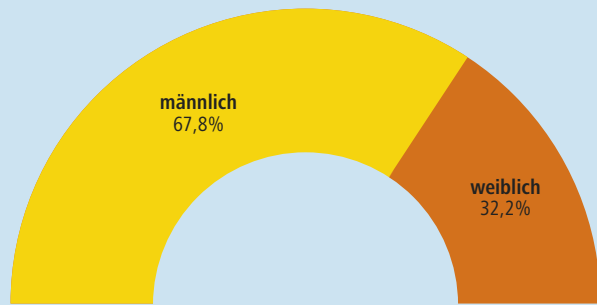
Die Befragung der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten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

Insgesamt wurden die Angaben von 5.033 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in den 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2016 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

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

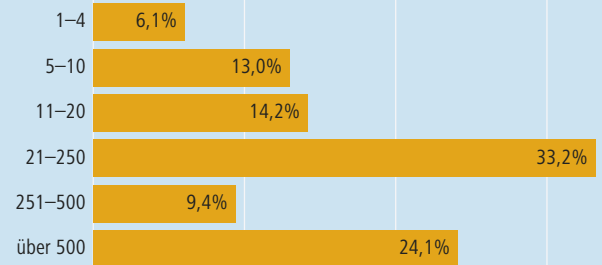
7 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



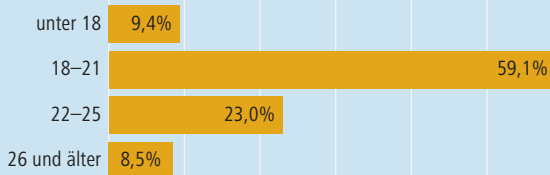
n=4.953 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



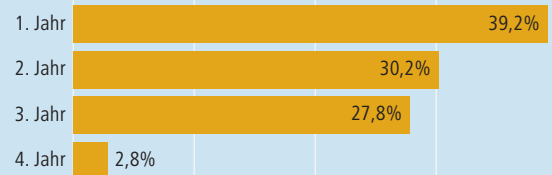
n=4.844 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen, MA = Mitarbeiter_innen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



n=4.987 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=5.016 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

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



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

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



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

