

studie

NRW **DGB**
Jugend

Themenschwerpunkt:
Ausbildung 4.0

Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2019



<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

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:

graphik und druck, Köln

Titelfoto:

alvarez / iStock

Dezember 2019

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	6
2	Schwerpunkt: Ausbildung 4.0 - Digitalisierung in der Ausbildung	10
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	16
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	16
3.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	17
3.1.3	Ausbildungsnachweis	18
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	19
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	21
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	23
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	23
3.2.2	Überstundenausgleich	24
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	24
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	25
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	26
3.3	Ausbildungsvergütung	27
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	28
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	30
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	31
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	33
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	33
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	36
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	38
5	Fazit und Forderungen	41
6	Auswertungsverfahren und Methodik	42
7	Anhang	43

Vorwort

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterlegen. Diese Veränderungen müssen sich auch in der beruflichen Bildung widerspiegeln. Nur eine moderne Ausbildung kann auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten und für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in das Berufsleben sorgen. Damit das duale System der Berufsausbildung auch in der Zukunft vor dem Hintergrund der Digitalisierung erfolgreich bleibt, sind jetzt klare Weichenstellungen in Richtung einer guten Ausbildung – einer Ausbildung 4.0 – nötig.

Bereits zum zwölften Mal veröffentlicht die DGB-Jugend ihren Ausbildungsreport für Nordrhein-Westfalen und leistet damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung. Auch in diesem Jahr liefert der Report mit 5.077 befragten Auszubildenden eine fundierte Datengrundlage. Teilgenommen haben Jugendliche aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen. Ihre persönlichen Erfahrungen sind die Grundlage der Ergebnisse.

Der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden, knapp 68 Prozent, ist mit der Qualität ihrer Ausbildung nach wie vor zufrieden. Das ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch gravierende Mängel gibt, wie zum Beispiel die Tatsache, dass gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden.

All das spiegelt sich im Zufriedenheitsranking der 25 Ausbildungsberufe wider. Am unteren Ende der Skala rangieren wie in den letzten Jahren die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, die Hotelfachleute sowie die Friseur_innen. Die Gründe dafür sind unter anderem lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, eine mangelnde Ausbildungsqualität und eine unterdurchschnittliche Vergütung. Im Ergebnis werden diese Berufe als immer unattraktiver angesehen.

Die angehenden Verwaltungsfachangestellten, die im letzten Jahr erstmals befragt und direkt in der Spitzengruppe der beliebtesten Ausbildungsberufe landeten, haben es 2019 auf Platz eins geschafft. Weiter in dieser Gruppe vertreten sind die künftigen Bank- und Industriekaufleute.

Der Ausbildungsreport 2019 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der Ausbildungsqualität gibt.

Der Schwerpunkt der diesjährigen Studie beschäftigt sich mit dem Thema Ausbildung 4.0 und Digitalisierung. Die Ergebnisse untermauern eindrucksvoll die große Bedeutung, die das Thema für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind fast 80 Prozent der Befragten der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem zukünftigen Beruf (sehr) wichtig sind. Auf die Frage, ob sie sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet fühlen, antworten zwei Drittel mit Ja. In Ausbildungsbetrieben mit einer Interessenvertretung, wie JAV und Betriebs- bzw. Personalrat, sind dies sogar fast 80 Prozent, was wiederum die wichtige Rolle von betrieblicher Mitbestimmung in Zeiten der Digitalisierung eindrucksvoll unterstreicht. Dem steht gegenüber, dass nur die Hälfte aller Auszubildenden gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert wird. Mit der Dauer der Ausbildung sinken diese Werte. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf, um die duale Ausbildung zukunftsfest zu machen.

Die Berufsschule, als zweiter Lernort im dualen System der Berufsausbildung, wird von den Befragten weitaus kritischer beurteilt. Ein Grund hierfür dürfte auch die zum Teil schlechte technische Ausstattung vieler Berufskollegs sein: Ein Drittel beurteilt die digitale Ausstattung lediglich als ausreichend oder mangelhaft. Durch den Unterricht sieht sich ebenfalls nur ein Drittel ausreichend oder mangelhaft auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet. Dennoch hat sich die Einschätzung zur generellen fachlichen Qualität des Lernorts Berufsschule leicht verbessert: 56 Prozent der Auszubildenden geben ihrer Schule ein gutes Zeugnis. Das ist eine Verbesserung um 2,1 Prozent zum Vorjahr. Dringend notwendig ist eine umfassende Evaluation der größten Schulform der Sekundarstufe II in NRW. Die Berufskollegs fristen in der bildungspolitischen Debatte ein Schattendasein. Ohne eine systematische Bestandsaufnahme fehlt es an dem notwendigen Wissen zur Steuerung, um die Bandbreite der Bildungsangebote dem gesellschaftlichen Bedarf entsprechend anbieten zu können.

Klar ist, dass auch mit fortschreitender Digitalisierung der Mensch im Zentrum der Arbeitswelt von morgen stehen muss. Eine moderne Berufsausbildung muss auch zukünftig ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung der Entwicklung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeit, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine mitbestimmte Arbeits- und Technikgestaltung.

Die duale Berufsausbildung muss insgesamt moderner und zukunftsfester gemacht werden. Wir brauchen ein echtes Upgrade für die Ausbildung, das die Qualität und Attraktivität erhöht. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0.

Neben den Betrieben gibt es aber auch bei den Berufskollegs deutlichen Verbesserungsbedarf. Es ist deshalb dringend notwendig, den enormen Finanzierungsstau abzubauen und für eine gute Ausstattung zu sorgen. Massive Investitionen in die Qualität und Modernisierung der Berufskollegs sind längst überfällig und müssen in der Breite in Angriff genommen 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

Verwaltungsfachangestellte_r
Bankkaufmann_frau
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Steuerfachangestellte_r
Fachinformatiker_in
Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Medizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in
Tischler_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Maler_in und Lackierer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Koch_Köchin
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Branche

2019 wurden insgesamt 5.077 Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen befragt (zur Stichprobe und Methode → Kapitel 6). Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich.

Sehr gute Bewertungen

Die Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen führen 2019 – wie bereits im Vorjahr – die angehenden Verwaltungsfachangestellten an, gefolgt von den künftigen Bankkaufleuten, Industriekaufleuten, Industriemechaniker_innen und Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Alle diese Berufe haben bereits in den zurückliegenden Jahren Spitzenplätze belegt.

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 fünf Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Die Ausbildungsgänge Mechatroniker_innen, Zerspanungsmechaniker_innen und Fachinformatiker_innen, die 2018 ebenfalls im oberen Drittel der Gesamtbewertung zu finden waren, sind 2019 ins Mittelfeld zurückgefallen.

Mangelhafte Bewertungen

Am unteren Ende der Skala rangieren in Nordrhein-Westfalen die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, die Hotelfachleute und die Friseur_innen. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel die zahnmedizinischen Fachangestellten, Köch_innen, KFZ-Mechatroniker_innen, Elektroniker_innen, Kaufleute im Einzelhandel und Maler- und Lackierer_innen. Bei diesen Ausbildungsberufen sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um diese für junge Menschen attraktiv zu machen. Die Kaufleute im Einzelhandel, die Elektroniker_innen und die Köche/Köchinnen sind gegenüber 2018 aus dem Mittelfeld in die Gruppe der am schlechtesten bewerteten Berufe zurückgefallen.

Dafür fiel die Gesamtbewertung der Ausbildung durch die künftigen Verkäufer_innen und Anlagenmechaniker_innen 2019 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. Die Ausbildungszufriedenheit insgesamt nimmt mit der Betriebsgröße zu. Diese Erkenntnis der vergangenen Jahre wurde 2019 bestätigt. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Kleinere Betriebe 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. So müssen Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Schwerpunktthema: Ausbildung 4.0 – Digitalisierung in der Ausbildung

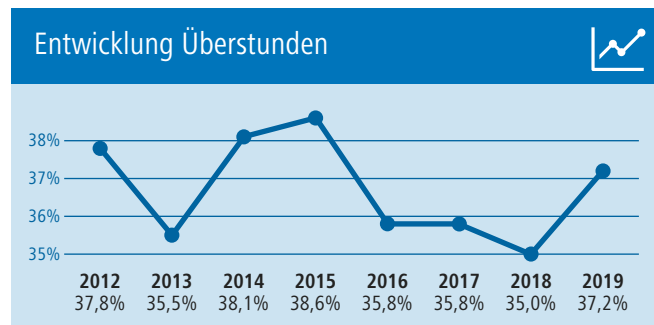
Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch und verändert die Arbeitswelt Stück für Stück. Auch wenn die technische Entwicklung in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit Einzug hält, ist es jetzt notwendig, neue Anforderungen an Ausbildungsformate und -inhalte in der gesamten dualen Berufsausbildung zu stellen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen: Sie müssen gerüstet sein für neue Technologien, sich wandelnde Tätigkeitsprofile und permanente Veränderung. Vor allem braucht es die Fähigkeit, die neue Arbeitswelt zu verstehen und damit auch gestalten zu können.

Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind fast vier Fünftel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sogar sehr wichtig sind. Gut zwei Drittel haben das Gefühl, durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt auch gut vorbereitet zu werden, und lediglich gut die Hälfte wird nach eigenen Angaben in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert.

Ein weiterer Grund für eine solche Sichtweise der Auszubildenden dürfte auch in der schlechten technischen Ausstattung vieler Berufsschulen liegen. Ein Drittel der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen beurteilen die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Überstunden

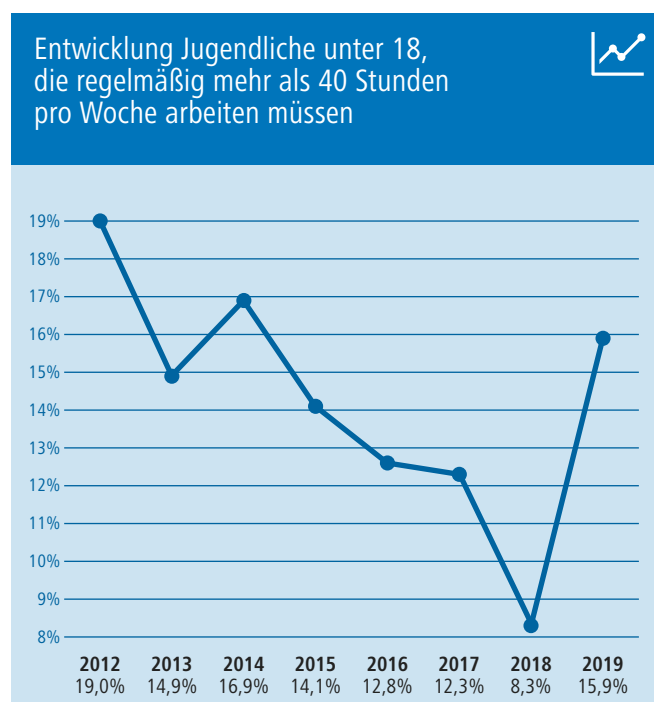
Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Über 37 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist nach einer leichten Besserung in den letzten zwei Jahren wieder leicht angestiegen (➔ 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 15,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Nordrhein-Westfalen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Dies ist eine erhebliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr, der den Abwärtstrend der letzten Jahre rückgängig macht.

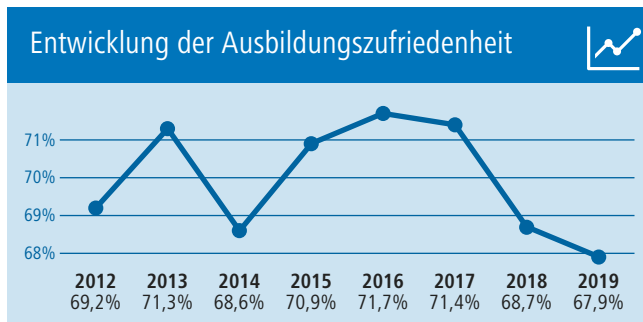
Eine deutliche Verschlechterung ist auch beim Thema Überstunden festzustellen. So gaben über 30 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu machen – ein Plus gegenüber dem Vorjahr von fast 7 Prozentpunkten. Nur etwas über zwei Fünftel (41 Prozent) von ihnen bekommen dafür einen Freizeitausgleich.



Nach einigen Jahren erfreulicher Entwicklung müssen die Alarmglocken läuten, wenn das Jugendarbeitsschutzgesetz wieder für fast jeden sechsten minderjährigen Auszubildende_n übertreten wird. Auch regelmäßige Überstunden für über 30 Prozent der Minderjährigen sind nicht hinnehmbar (➔ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

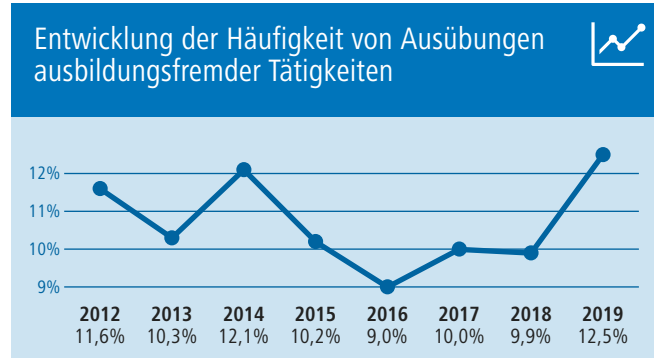
Der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden, knapp 68 Prozent, ist mit der Qualität ihrer Ausbildung nach wie vor zufrieden. Das ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch gravierende Mängel gibt, wie zum Beispiel die Tatsache, dass gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Dieses Ergebnis erstaunt auch insofern, als mit Blick auf die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt und den sich daraus ergebenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende eher mit einer sukzessiven Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit gerechnet werden konnte. Dass dies nicht der Fall ist, beweist, dass auf eine Selbstregulierung des Marktes nicht gehofft werden kann.



Der Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2019 bestätigt die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.1)

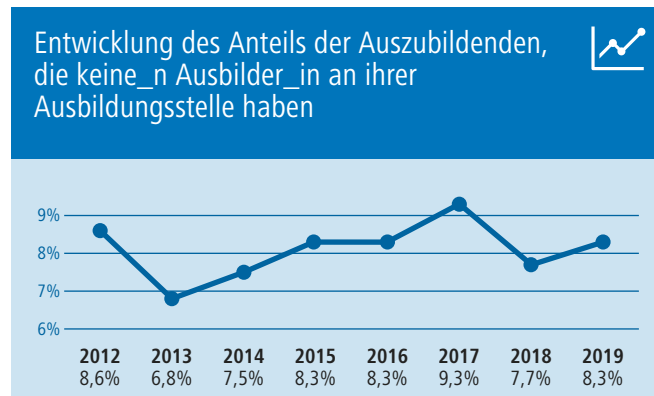
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, lag 2019 bei 12,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit eine deutliche Verschlechterung eingetreten. Im längerfristigen Vergleich ist dies der schlechteste Wert für Nordrhein-Westfalen. (➔ Kapitel 3.1.2)



Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen hat eine_n Ausbilder_in (92 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorjahr wieder leicht gestiegen. Bei über 12,3 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r nur »selten« bis »nie« präsent – ein erneuter Anstieg gegenüber dem Vorjahr (➔ Kapitel 3.1.4).



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten fast 31 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ihren Wunschberuf und weitere 39 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Fast ein Viertel der Auszubildenden (24 Prozent) machte die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7,3 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (55 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (81 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind

sogar nur ein Drittel (33 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

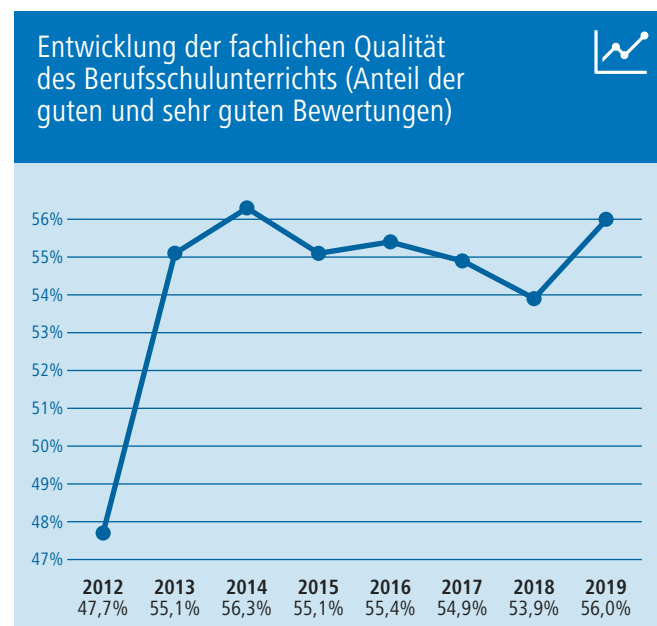
Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 56,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 36,6 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und 7,3 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin sechs von zehn eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 37 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 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Diese Einschätzung hat sich damit gegenüber den Vorjahren leicht verbessert, ist aber noch weit entfernt von einer zufriedenstellenden Bewertung. Dies dürfte nicht zuletzt auch an der mangelnden digitalen Ausstattung der Berufsschulen liegen. Die Ergebnisse im diesjährigen Schwerpunkt Digitalisierung und Automatisierung zeigen, dass die Berufsschulen deshalb häufig nicht in der Lage sind, die Auszubildenden in angemessener Weise auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten (➔ Kapitel 3.1.6).

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 Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichendes Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.



2 Schwerpunkt: Ausbildung 4.0 – Digitalisierung in der Ausbildung

Das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnt in der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung. Zum einen verändern sich die Berufe im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Qualifizierungsbedarfe, zum anderen steigt die Bedeutung digitaler Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung der Berufsausbildung.

Wie die Ergebnisse u. a. der BMBF/BIBB-Initiative »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«¹ zeigen, sind die Digitalisierungstrends in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich und erfordern daher berufsbildspezifische Lösungen. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass nahezu alle Ausbildungsberufe von zum Teil massiven Veränderungen durch die Digitalisierung betroffen sind.

Die DGB-Jugend begleitet diesen Prozess schon seit mehreren Jahren.² Die diesjährige Auszubildendenbefragung umfasst gezielte Fragen zum Thema Digitalisierung: Welche Bedeutung hat das Thema Digitalisierung in der Ausbildung? Wie gut fühlen sich die Auszubildenden auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet? Werden sie gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert? Fragen zur Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung sowie zum Datenschutz runden den Schwerpunkt ab.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Digitalisierung soll in erster Linie dem Menschen Nutzen bringen. Eine gute Ausbildung 4.0 muss vor allem Folgendes gewährleisten: Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zu Ausbildung für alle interessierten Menschen sowie Durchlässigkeit in der Bildung. Eine moderne und gute Berufsausbildung muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine beteiligungsorientierte Arbeits- und Technikgestaltung.

Das Ziel der klassischen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0, die Grundlage der Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften. Der stetige Wandel und die Veränderungen der Herausforderungen an die Berufsbilder brauchen flexiblere und schnellere Eingriffsmöglichkeiten bei

¹ Vgl. BMBF/BIBB-Initiative Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen im Kontext von Berufsbildung 4.0

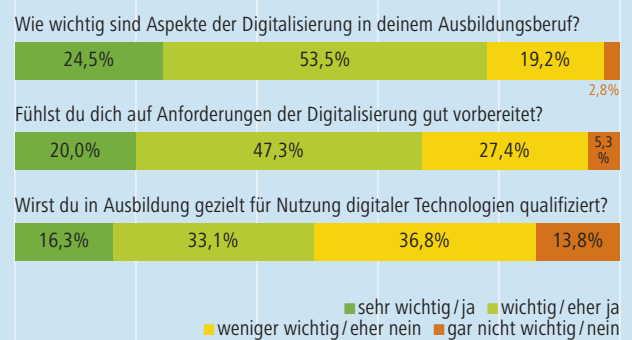
² Vgl. u.a. DGB-Jugend 2015: Positionspapier: Digitalisierung – Anforderungen an die Arbeit der Zukunft.

der Neuordnung von Berufsausbildungen. Eine Umgestaltung neuer Berufe muss gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen. Eines ist klar: Eine Verschlinkung der Ausbildung in Form von Modularisierung oder eine Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe passt nicht in das Bild einer modernen und zukunftsfesten Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung. Die Gleichwertigkeit der beiden Lernorte – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den Berufsschulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und ausreichendem Fachpersonal, um dort neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

Die Befragungsergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen inzwischen erlangt hat. So sind 78 Prozent der Befragten der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung (sehr) wichtig sind. 67 Prozent sehen sich durch ihre Ausbildung auch (eher) gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet. Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gab an, in ihrer Ausbildung auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden.

Digitalisierung und Automatisierung im Ausbildungsberuf: Wichtigkeit, Vorbereitung auf Anforderungen und Qualifizierung



→ Für 78 Prozent der Befragten ist die Digitalisierung in der Ausbildung (sehr) wichtig, aber nur 49 Prozent werden hierfür auch gut qualifiziert.

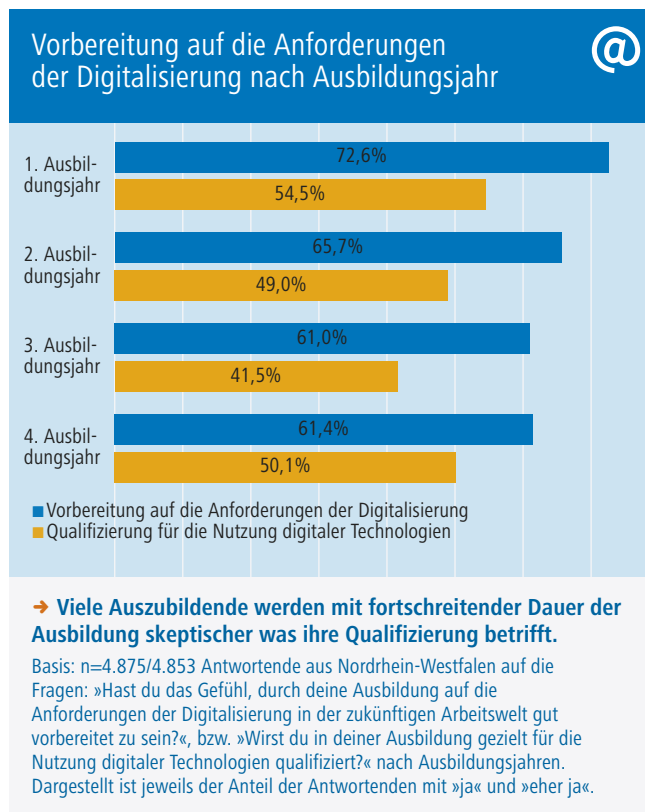
Basis: n = 4.916 / 4.898 / 4.878 Antwortende aus Nordrhein-Westfalen

43 Prozent der Befragten, die Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung für (sehr) wichtig halten, gaben an, in ihren Ausbildungsbetrieben (eher) nicht gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Unter den Auszubildenden, in deren Ausbildung Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung (weniger) wichtig sind, gaben dies sogar 78 Prozent an. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Bedeutung der Digitalisierung und den Anstrengungen zur entsprechenden Qualifizierung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule gibt.

Die Situation in den Berufsschulen scheint diesbezüglich ebenfalls alles andere als ideal zu sein. So beurteilen lediglich 34 Prozent der Befragten die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit sehr gut oder gut. Entsprechend sehen sich auch nur 30 Prozent an ihrer Berufsschule sehr gut oder gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet.

Unterschiede nach Ausbildungsjahr

Auffällig ist, dass viele Auszubildende mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer werden, wenn es darum geht, einzuschätzen, inwiefern sie sich für die Anforderungen der Digitalisierung gewappnet sehen. Während im ersten Ausbildungsjahr 73 Prozent der Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderun-



gen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, sinkt dieser Anteil bis zum dritten bzw. vierten Ausbildungsjahr auf nur noch 61 Prozent. Ebenso geht der Anteil der Auszubildenden, die sich in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert fühlen, von 55 Prozent im ersten Ausbildungsjahr auf 42 Prozent im dritten Ausbildungsjahr zurück.

Unterschiede zwischen den Berufen

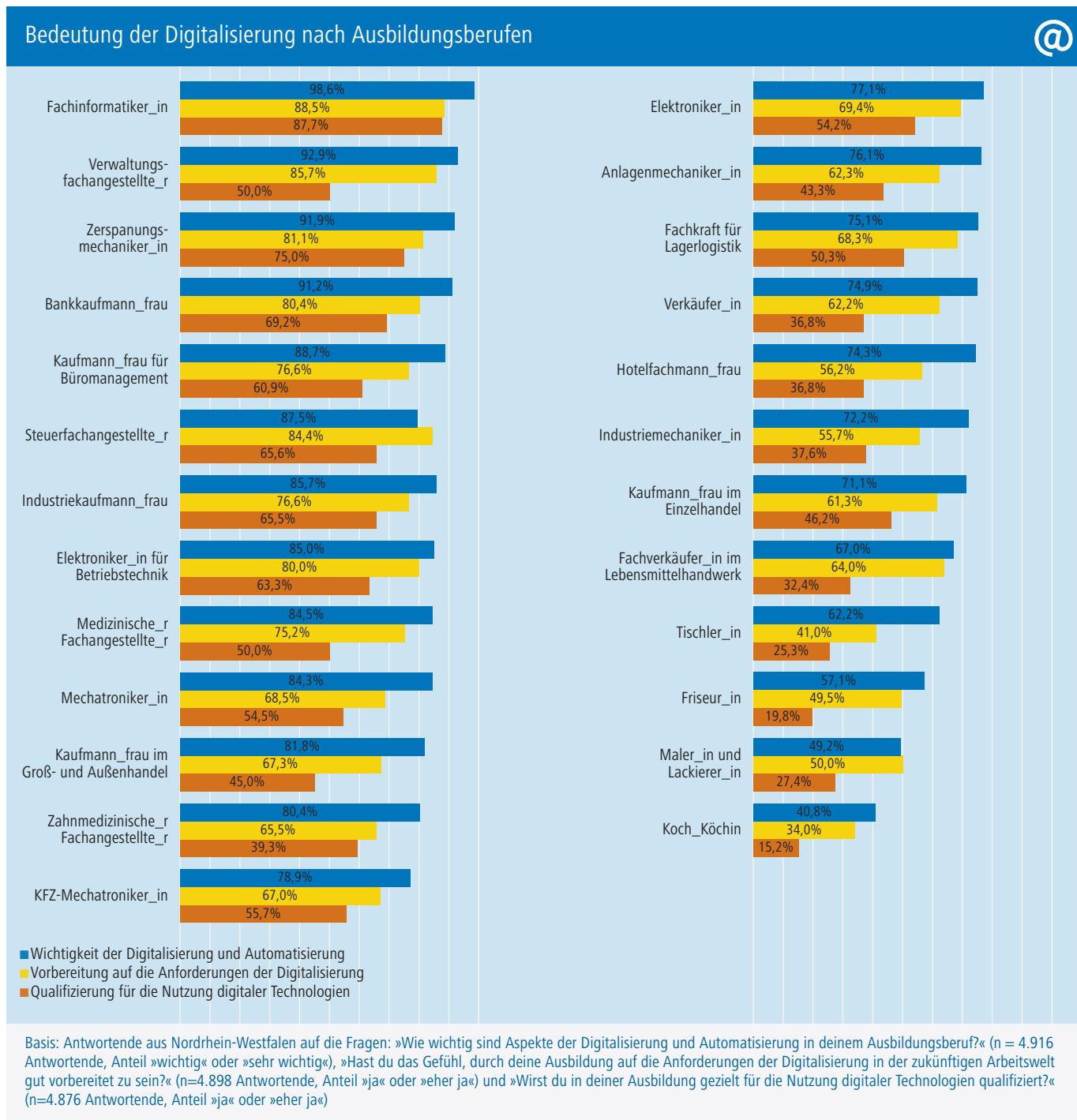
Digitalisierung und Automatisierung wird in den untersuchten Ausbildungsberufen eine recht unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Während beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Fachinformatiker_innen, Bankkaufleute, Verwaltungsfachangestellten und Zerspanungsmechaniker_innen Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung als wichtig oder sogar sehr wichtig einschätzen, sind von den Maler_innen und Lackierer_innen sowie den Köch_innen weniger als die Hälfte dieser Ansicht.

Bei zahlreichen Berufen ist dabei die Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die diesen Themen beigemessen wird und dem Ausmaß, in dem sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, besonders stark ausgeprägt. So sind beispielsweise fast 93 Prozent der zukünftigen Verwaltungsfachangestellten der Meinung, die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung sei in ihrem Ausbildungsberuf hoch, nur 86 Prozent jedoch fühlen sich durch die Ausbildung gut vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt und lediglich 50 Prozent geben an, in ihrer Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Ähnlich hohe Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit gibt es beispielsweise bei den Zahnmedizinischen oder den Medizinischen Fachangestellten.

Nutzung von Apps und digitalen Geräten in der Ausbildung

Die Nutzung von Apps in der Ausbildung scheint insgesamt noch nicht besonders weit verbreitet zu sein. So gaben nur 22 Prozent der Befragten aus Nordrhein-Westfalen an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Eine Ausnahme stellen hier die Bankkaufleute und Fachinformatiker_innen dar, von denen 58 bzw. 49 Prozent angaben, Apps in ihrer Ausbildung zu nutzen. Im Einzelhandel gab etwa jede_r dritte Auszubildende an, Apps zu nutzen.

Wenn Apps in der Ausbildung genutzt werden, scheint die Sensibilität für das Thema Datenschutz in den Betrieben hingegen verhältnismäßig weit verbreitet zu sein. Von den besagten 22 Prozent der Befragten, die Angaben in der Ausbildung Apps zu nutzen, wurden 83 Prozent von ihrem Ausbildungsbetrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht.



Von den angehenden Fachinformatiker_innen bekommt (erwartungsgemäß) der größte Teil (72 Prozent) technische Geräte zur Verfügung gestellt. Ebenfalls vergleichsweise häufig mit technischen Geräten ausgestattet werden Verwaltungsfachangestellte (50 Prozent), Bankkaufleute (44 Prozent), Kaufleute für Büromanagement und Industriekaufleute (jeweils 37 Prozent), Mechatroniker_innen (36 Prozent) sowie Elektroniker_innen für Betriebstechnik (32 Pro-

zent). Im Mittel aller Berufe trifft dies in Nordrhein-Westfalen nur für knapp ein Viertel der Befragten zu.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Entwicklungen zur Digitalisierung unter dem Stichwort Ausbildung 4.0 sind facettenreich. Ein Element der Berufsausbildung 4.0 ist das Thema E-Learning. Die Gewerkschaftsjugend sieht die Chance von E-Learning in einer Unterstützung des Lernprozesses.

Für die Nutzung von E-Learning werden mobile Endgeräte benötigt sowie die entsprechende Software. Im Rahmen der Forderung der DGB-Jugend nach Lehr- und Lernmittelfreiheit sind jegliche Kosten, die im Rahmen der Berufsausbildung entstehen, durch den Ausbildungsbetrieb zu tragen. Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden.

Im Rahmen von E-Learning benötigt es klare und transparente Regeln zum Datenschutz im Sinne der Lernenden. Alle Maßnahmen im Bereich des E-Learning müssen in der Ausbildungs- und Arbeitszeit stattfinden bzw. auf diese angerechnet werden.

Unterschiede nach Betriebsgröße

Die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Mitarbeitenden nur 68 Prozent der Befragten aus Nordrhein-Westfalen angaben, Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung seien in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sehr wichtig, steigt dieser Anteil kontinuierlich an auf 87 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden.

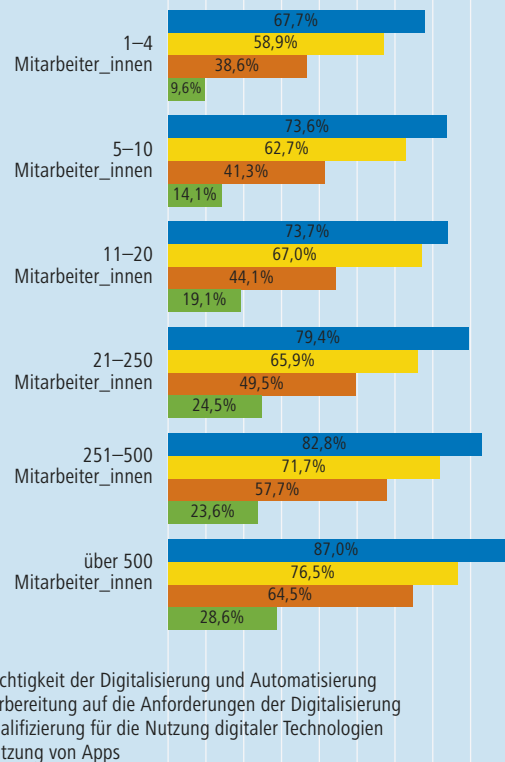
Auszubildende in Großunternehmen fühlen sich auch deutlich besser auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereitet als Auszubildende in kleinen Betrieben. Ein Grund dafür dürfte sein, dass immerhin 65 Prozent der Auszubildenden in den Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden, gegenüber nur 39 Prozent in Kleinstunternehmen mit unter fünf Mitarbeitenden. Auch die Nutzung von Apps und die Bereitstellung technischer Geräte sind in Großunternehmen weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen.

Geschlechtsspezifische Perspektive

Zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Bedeutung des Themas »Digitalisierung« wurden männlich bzw. weiblich dominierte Ausbildungsberufe ermittelt (Männer- bzw. Frauenanteil unter den Auszubildenden von mehr als 80 Prozent, siehe Kapitel 4).

78 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen erachten das Thema Digitalisierung als »wichtig« oder »sehr

Bedeutung der Digitalisierung nach Betriebsgröße



→ Bedeutung und Qualifizierung zum Thema Digitalisierung steigen mit zunehmender Betriebsgröße

Basis: Antwortende aus Nordrhein-Westfalen auf die Fragen: »Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?« (n=4.826 Antwortende, Anteil »wichtig« oder »sehr wichtig«), »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?« (n=4.810 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«), »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« (n=4.793 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«) und »Werden in deiner Ausbildung Apps genutzt?« (n=4.884 Antwortende, Anteil »ja«)

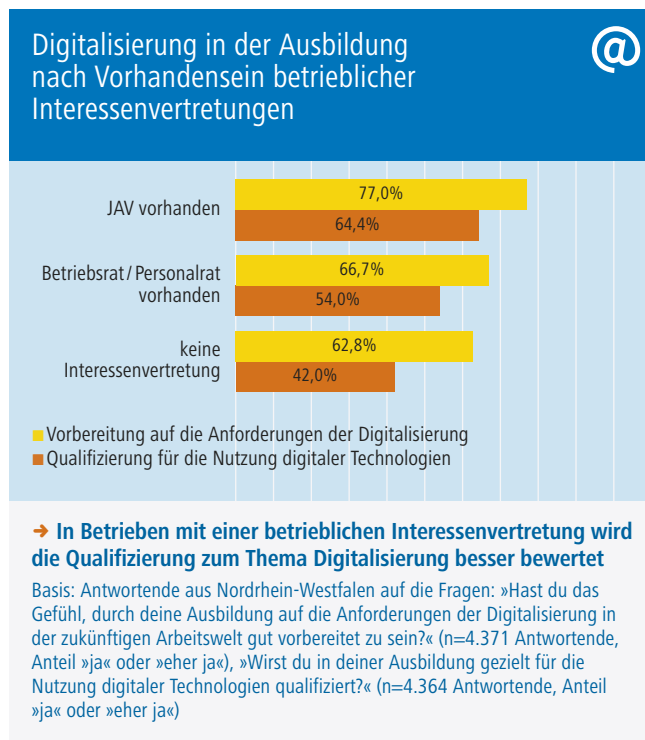
wichtig« gegenüber 75 Prozent in den weiblich dominierten. Die Ausbildungswirklichkeit sieht jedoch anders aus: Lediglich 38 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen erhalten eine gezielte Qualifizierung für die Nutzung digitaler Technologien gegenüber 53 Prozent in den männlich dominierten.

Die genannten Unterschiede sind ausschließlich auf die Wahl des Ausbildungsberufes zurückzuführen (vgl. Kapitel 4). In Berufen, die keine eindeutige geschlechtsspezifische Präferenz aufweisen, gibt es keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten von männlichen und weiblichen Auszubildenden zu diesen Fragen.

Digitalisierung und Mitbestimmung

Deutlich hingegen gestaltet sich der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Relevanz des Themas Digitalisierung. So wird in Ausbildungsbetrieben, in denen es eine Interessenvertretung, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat gibt, dem Thema Digitalisierung und Automatisierung offensichtlich eine größere Bedeutung beigemessen.

Beispielsweise fühlen sich 77 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einer JAV gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet gegenüber lediglich 63 Prozent in Unternehmen ohne Interessenvertretung. Auch werden die Auszubildenden in Betrieben mit JAV deutlich häufiger (64 Prozent) gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in Betrieben, in denen die Auszubildenden nicht auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können (42 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Themen Datenschutz und Nutzung von Apps sowie bei der Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.).



Zufriedenheit und fachliche Qualität im Betrieb und der Berufsschule

Interessant ist der Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Fragen der Digitalisierung und der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule sowie der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung. So bewerten Auszubil-

dende aus Nordrhein-Westfalen, in deren Ausbildung Digitalisierung und Automatisierung (sehr) wichtig sind, die fachliche Qualität im Betrieb deutlich häufiger (74 Prozent) mit »sehr gut« oder »gut«, als solche, bei denen dies nicht der Fall ist (56 Prozent).

79 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt »sehr gut« oder »gut« gut vorbereitet fühlen, bewerten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung mit »sehr gut« oder »gut«, gegenüber lediglich 52 Prozent derjenigen, die sich nicht adäquat vorbereitet fühlen. Hieran zeigt sich, dass inzwischen, weitgehend unabhängig von den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs, eine umfassende Vorbereitung und Qualifizierung von Auszubildenden in Fragen der Digitalisierung ein wesentliches Qualitätsmerkmal guter Ausbildung darstellt.

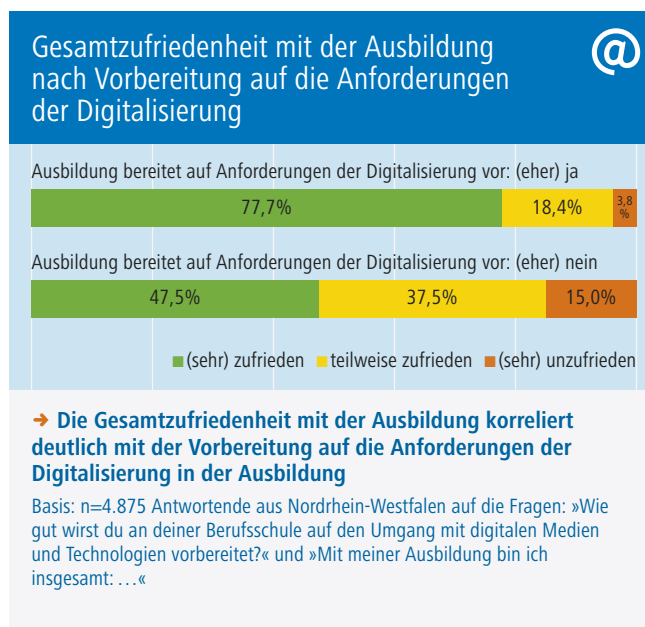
Gleiches gilt für die Berufsschule. So empfinden 71 Prozent der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, welche die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit (sehr) gut bewerten, auch deren fachliche Qualität (sehr) gut, gegenüber lediglich 38 Prozent der Auszubildenden, die die digitale Ausstattung ausreichend oder mangelhaft einschätzen.

Verfügt die Berufsschule aus Sicht der Auszubildenden über eine gute digitale Ausstattung und fühlen sich die Auszubildenden durch die Berufsschule gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet, wirkt sich dies auch positiv auf die Bewer-



tung der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt aus. So schätzen knapp drei Viertel (73 Prozent) der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sich an der Berufsschule (sehr) gut auf das Thema Digitalisierung vorbereitet sehen, auch deren fachliche Qualität insgesamt (sehr) gut ein, im Gegensatz zu 38 Prozent der Auszubildenden, die sich nur ausreichend oder mangelhaft vorbereitet sehen.

Entsprechend liegt die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung in Betrieben, die die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereiten, mit 78 Prozent der Befragten deutlich höher als in Betrieben, die keine adäquate Vorbereitung sicherstellen können (48 Prozent).

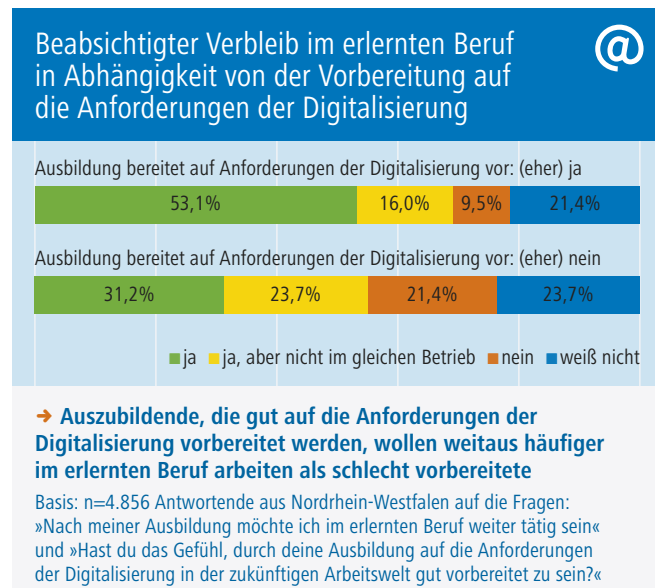


Attraktivität der Ausbildung und Fachkräftebindung

Sich den Themen Digitalisierung und Automatisierung ernsthaft zu widmen, kann sich auch für die Ausbildungsbetriebe lohnen und ihnen dabei helfen, Fachkräfte an sich zu binden. So gaben von den Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, 53 Prozent an, nach der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf und Betrieb tätig zu sein, gegenüber nur 31 Prozent, die sich weniger gut oder gar nicht vorbereitet sehen.

Darüber hinaus gab knapp ein Viertel (24 Prozent) der Auszubildenden, die sich nicht adäquat auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, an, zwar weiterhin im erlernten Beruf, nicht aber im gleichen Betrieb tätig sein zu wollen. Jede_r fünfte Azubi (21 Prozent) möchte nach der Ausbildung generell nicht mehr im

Ausbildungsberuf tätig sein. Von den Auszubildenden hingegen, die sich beim Thema Digitalisierung selbst gut vorbereitet sehen, denken nur 16 Prozent über einen Wechsel des Betriebs im Anschluss an die Ausbildung nach. Nur gut jede_r Zehnte (10 Prozent) möchte über die Ausbildung hinaus generell nicht im erlernten Beruf tätig sein.



Fazit zum Schwerpunkt Digitalisierung in der Ausbildung

Die Relevanz der Themen Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung ist noch längst nicht von allen Betrieben und in allen Branchen erkannt worden ist. Die aktuelle, unmittelbare fachliche Bedeutung für den jeweiligen Beruf ist erwartungsgemäß unterschiedlich ausgeprägt. Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse, dass es für die Auszubildenden von großer Bedeutung ist, grundlegend adäquat auf die künftigen generellen Anforderungen der Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt vorbereitet zu werden. Die Chance zu bekommen, die dazu notwendigen Kompetenzen im Zuge ihrer Ausbildung zu erwerben, ist zentral.

Neben der fachlichen Ausbildung im Betrieb sind hierbei insbesondere auch die Berufsschulen gefragt, die diesen Anforderungen im Moment jedoch hinsichtlich der digitalen Ausstattung häufig nicht gerecht werden. Sie sind in der Folge nur teilweise in der Lage, Auszubildende angemessen auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

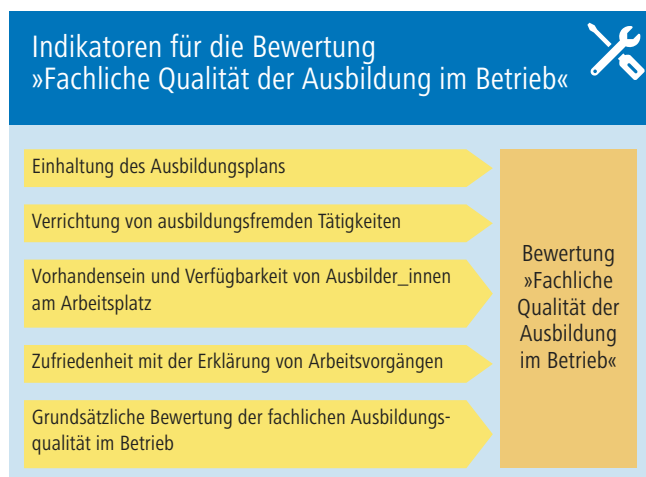
Die Auszubildenden wurden in der diesjährigen Befragung – wie in den Vorjahren – gebeten, Ihre Ausbildung nach den folgenden vier Aspekten zu bewerten (siehe methodische Hinweise in Kapitel 6):

1. Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
2. Ausbildungszeiten und Überstunden
3. Ausbildungsvergütung
4. Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

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:



Berufe und Branchen

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb wird in den untersuchten Ausbildungsberufen und Branchen höchst unterschiedlich bewertet, stimmt aber weitgehend mit der Gesamtbewertung über alle vier in der Auszubildendenbefragung behandelten Themenbereiche überein.

So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« in Nordrhein-Westfalen die angehenden Verwaltungsfachangestellten mit Abstand am besten ab, gefolgt von den Bankkaufleuten und den Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, den Hotelfachleuten und den Zerspanungsmechaniker_innen Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 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 BBiG).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verwaltungsfachangestellte_r
Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Friseur_in
Industriekaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Verkäufer_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Tischler_in
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackierer_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau im Einzelhandel

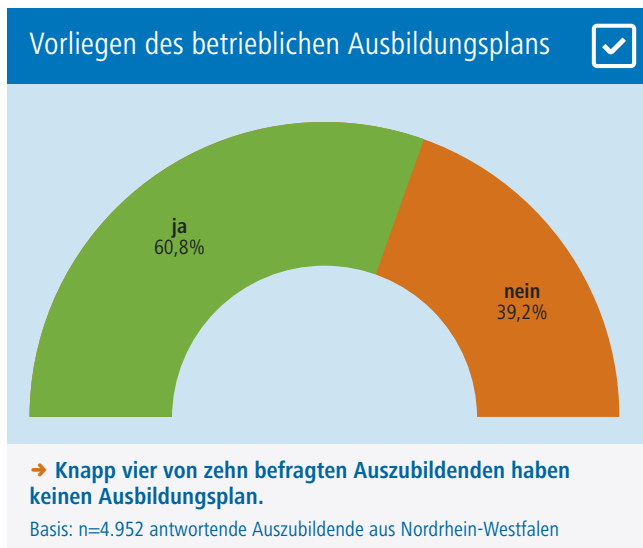
Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Fachinformatiker_in
Koch_Köchin
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Zerspanungsmechaniker_in
Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Branchenunterschiede

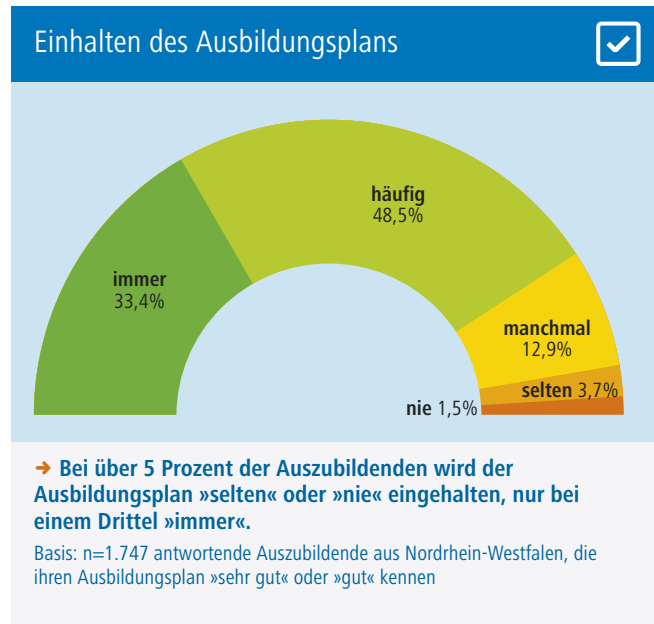
Fast vier von zehn (39 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es in Nordrhein-Westfalen auch 2019 wieder große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während fast alle angehenden Verwaltungsfachangestellten und Bankkaufleute (87 bzw. 95 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte nur 41 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen, 38 Prozent der Tischler_innen und Anlagenmechaniker_innen sowie 36 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen diese Frage bejahen.



Einhalten des Ausbildungsplans

1.770 befragte Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen (35 Prozent) kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Ein Drittel davon gab an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Diese Quote hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verschlechtert. Dabei 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 BBiG. In § 5 soll darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

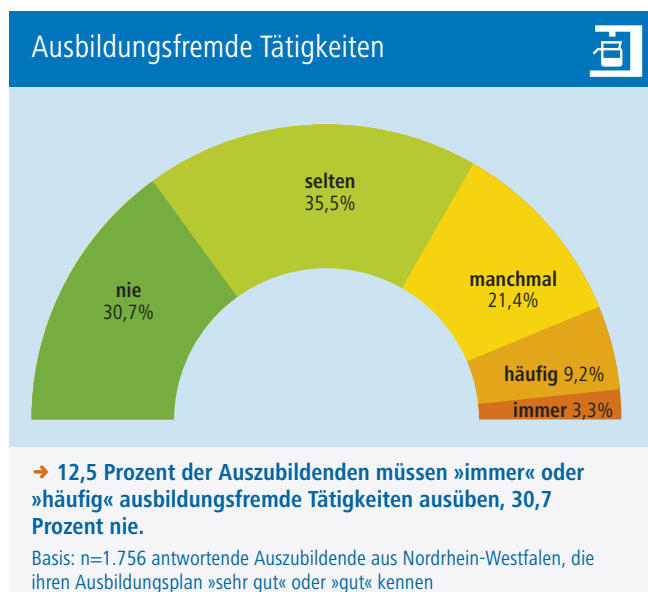
Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildenden häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen 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 gut drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren immer weiter gesunken. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass fast sieben von zehn (69 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Fast 13 Prozent der Auszubildenden gaben sogar an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein – eine deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahreswert von 10 Prozent.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während zwischen 20 und 25 Prozent der befragten Maler_innen und Lackierer_innen, Tischler_innen, Industriemechaniker_innen und Köch_innenangaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Verwaltungsfachangestellten überhaupt nicht vor.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So nimmt der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, von 23 Prozent bei den Kleinstbetrieben mit unter 5 Beschäftigten bis auf 11 Prozent bei den Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten ab. Entsprechend werden dort fast drei Viertel »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber nur 58 Prozent bei den Kleinstbetrieben.

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. Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende elektronische Gerätschaften zur Verfügung stellen.

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige 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 laut BBiG 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 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 keiner der Verwaltungsfachangestellten ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den medizinischen Fachangestellten 62 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 im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektiert werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage



Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Laut § 28, Absatz 1 BBiG 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 Prozent), doch sind sie bei über 12 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent – eine erneute Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (14 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten knapp 11 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben über 500 Mitarbeitern 12 Prozent.

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

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 13 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, die Ausbilder_innen haben, gaben über zwei Drittel (67 Prozent) an, dass ihnen die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden. Dagegen haben über 15 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Diese Situation hat sich im Vergleich zum Vorjahr praktisch nicht verbessert. In-

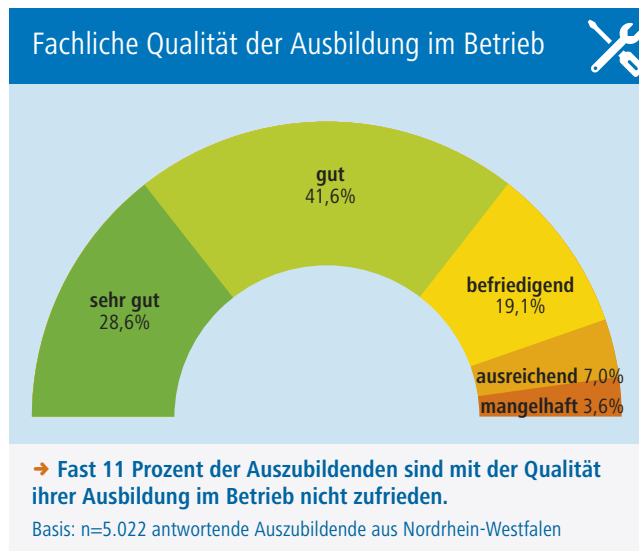
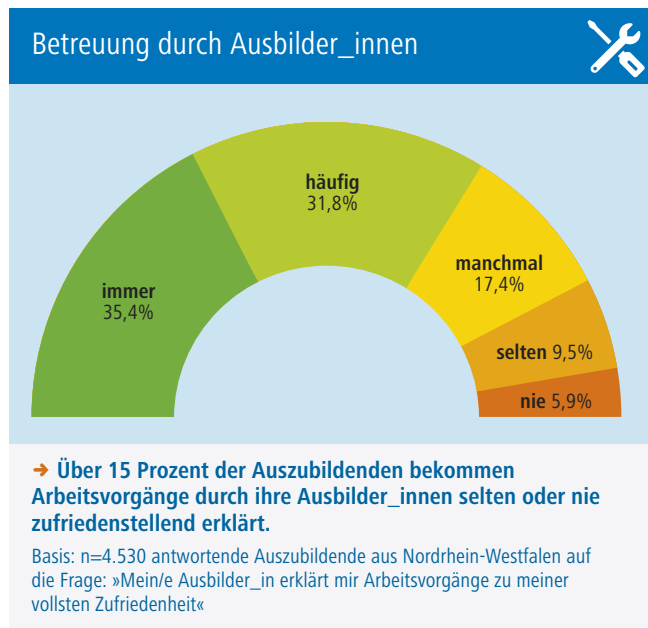
tensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen.³ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (70 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 fast 11 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« – eine Verbesserung zum Vorjahr ist nicht zu erkennen.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard

Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen 69 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 fast 80 Prozent.

³ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 46 f.: Im Jahr 2017 wurden bundesweit 145.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,7 Prozent.

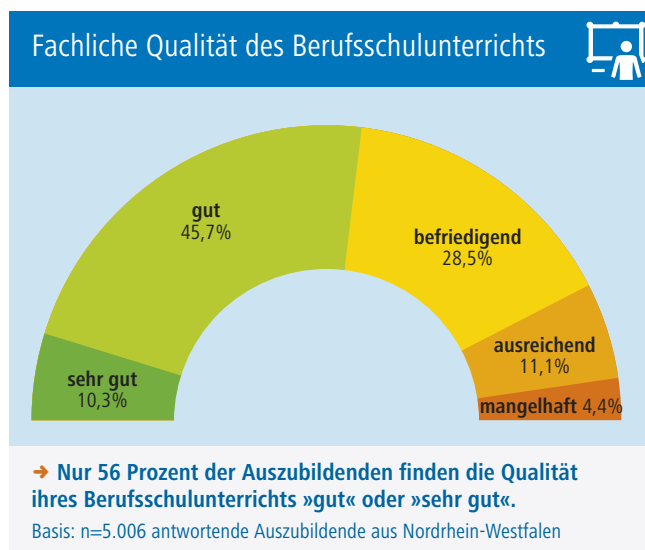
3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale 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 dazu beitragen, dass Auszubildende 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 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 mit der Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (56 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. 29 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, aber fast 16 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Diese Beurteilung hat sich gegenüber dem Vorjahr geringfügig stärker polarisiert.



Auch beim Thema Digitalisierung besteht offenbar an vielen Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 2). Nur gut ein Drittel (34 Prozent) der Auszubildenden bewertet die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als sehr gut oder gut. Deswegen ist es auch wenig verwunderlich, dass lediglich knapp 30 Prozent sich durch die Berufsschule (sehr) gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen. Dass dies weitgehend unabhängig vom Ausbildungsberuf jedoch von Seiten der Auszubildenden erwartet wird zeigt sich daran, dass dort, wo eine adäquate Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gewährleistet ist, auch die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule überdurchschnittlich hoch ist.

Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt in Nordrhein-Westfalen die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnten, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und so zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstat-

tung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und –gestaltung erhöht deren Motivation und kann auch bei knappen Kassen dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler_innen auszurichten.

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche substantielle Verbesserungen festgestellt werden konnten,⁴ ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Von der Politik wird die »Bildungsrepublik Deutschland« proklamiert – doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen werden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgegossen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

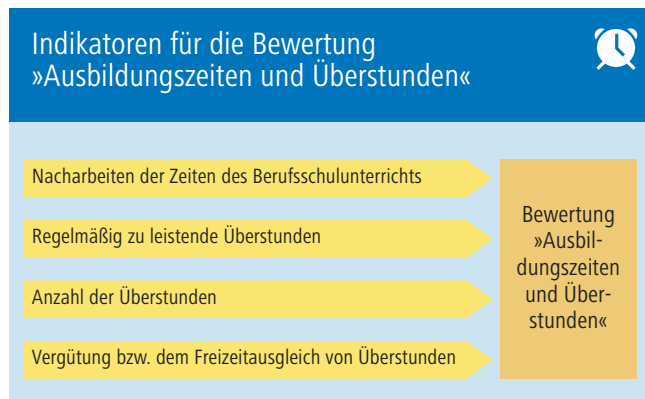
Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere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

⁴ Siehe Ausbildungsberichte 2012 und 2017, Schwerpunkt Kapitel »Qualität der Berufsschule«.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden fließen die folgenden Aspekte ein:



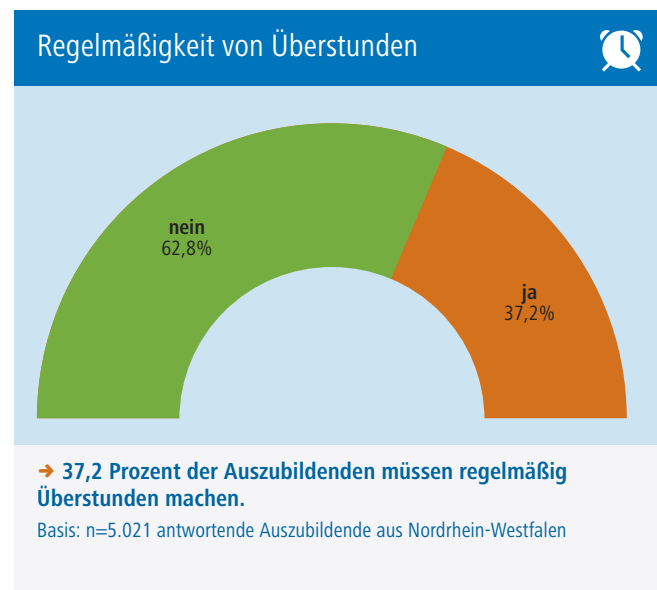
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

37 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr noch um 2 Prozentpunkte verschlechtert hat.

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben

fast zwei Drittel der befragten Hotelfachleute, Köch_innen, aber auch der Verwaltungsangestellten an, regelmäßig Überstunden abliefern zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur 12 Prozent der angehenden Industriemechaniker_innen und 16 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,

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Bankkaufmann_frau
Verwaltungsfachangestellte_r
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Steuerfachangestellte_r
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann_frau für Büromanagement
Mechatroniker_in
Fachinformatiker_in
Maler_in und Lackierer_in
Tischler_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Fachkraft für Lagerlogistik
Verkäufer_in
Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
KFZ-Mechatroniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

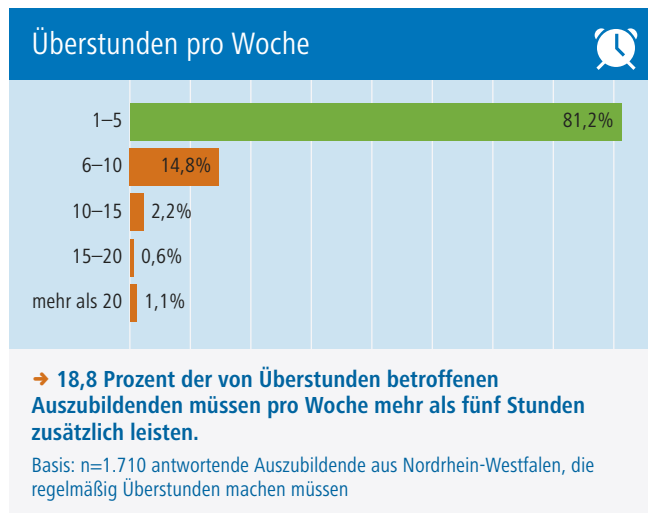
Anlagenmechaniker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Koch_Köchin

wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (81 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu fünf Überstunden pro Woche, fast ein Fünftel (19 Prozent) jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies ist nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Es ist erschreckend festzustellen, dass es in Nordrhein-Westfalen tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (3,9 Prozent).

Durchschnittswerte für Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, ist die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden gegenüber den Vorjahren leicht auf 4,4 Stunden gestiegen. Dabei liegen angehende Köch_innen mit durchschnittlich 8,9 Stunden noch höher als im Vorjahr und erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von den Hotelfachleuten mit 7,0 Überstunden. Mit durchschnittlich 2,0 Stunden müssen Verwaltungsfachangestellte die wenigsten Überstunden leisten, gefolgt von Bankkaufleuten (2,2 Stunden).



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 39 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen (Vorjahr: 38 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur 29 Prozent (Vorjahr 26 Prozent).

3.2.2 Überstundenausgleich

Gesetzliche Regelung



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

Überstundenausgleich

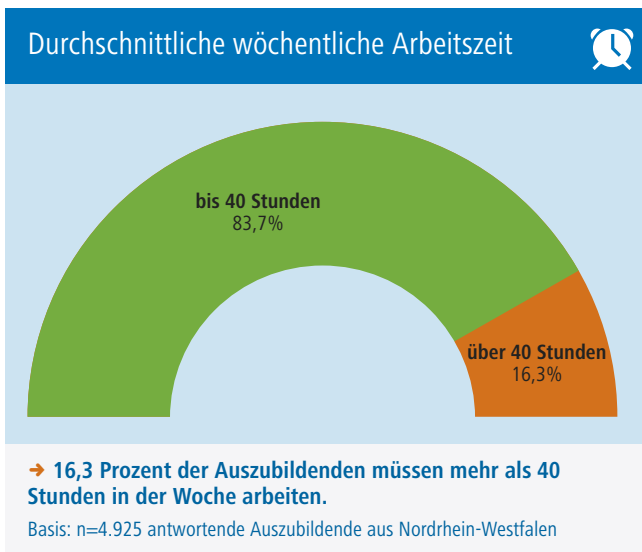
Knapp sieben von zehn (69 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (15 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54 Prozent). 16 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche Vereinbarungen 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 beispielsweise jeweils nur knapp 40 Prozent der befragten Friseur_innen und der 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 85 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten, Zerspanungsmechaniker_innen, Steuerfachangestellten oder Bankkaufleute 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. Immerhin 16,3 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten – eine leichte Zunahme um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3,9 Prozent der Befragten zum Alltag.



Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit 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 wie im Vorjahr insgesamt 4,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Über ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (34 Prozent) arbeitet an mehr als fünf Tagen. Aber auch zahlreiche Köchinnen und Köche (16 Prozent) sowie Kaufleute im Einzelhandel (12 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 das Schwerpunktthema im 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 BBiG. Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. 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

Immerhin 6,3 Prozent der Befragten aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 13,2 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Verkäufer_innen und Kaufleute im Einzelhandel. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur knapp zwei Drittel der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Aber auch bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, den Friseur_innen oder den Hotelfachleuten gestaltet sich die Situation nicht wesentlich günstiger.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung



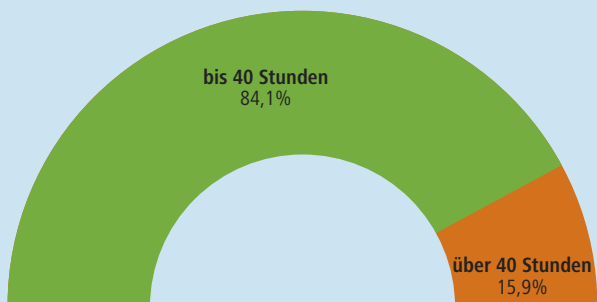
Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutzmantel nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG), da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene.

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 JArbschG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen über 16 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich angestiegen. Über 30 Prozent der minderjährigen Auszubildenden müssen zudem regelmäßig Überstunden machen, ebenfalls eine deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr um fast 7 Prozentpunkte. Nur 41 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ Fast jeder sechste der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=501 antwortende minderjährige Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Die 5-Tage-Woche scheint noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: 4,4 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 guten Vorjahreswert von 2 Prozent ist dies erneut eine deutliche Verschlechterung.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Nordrhein-Westfalen oft missachtet: So müssen nach eigenen Angaben fast ein Fünftel (19,4 Prozent) der befragten jugendlichen Auszubildenden die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das JArbschG zeigt: Es handelt sich keinesfalls um Einzelfälle! Sie sind in manchen Branchen an der Tagesordnung. 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 Ausbildereignung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JArbschG in einzelnen Branchen hat erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 19,9 Jahren⁵ – 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 JArbschG zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



⁵ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 181

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



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

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

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.⁶

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

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der unterschiedli-

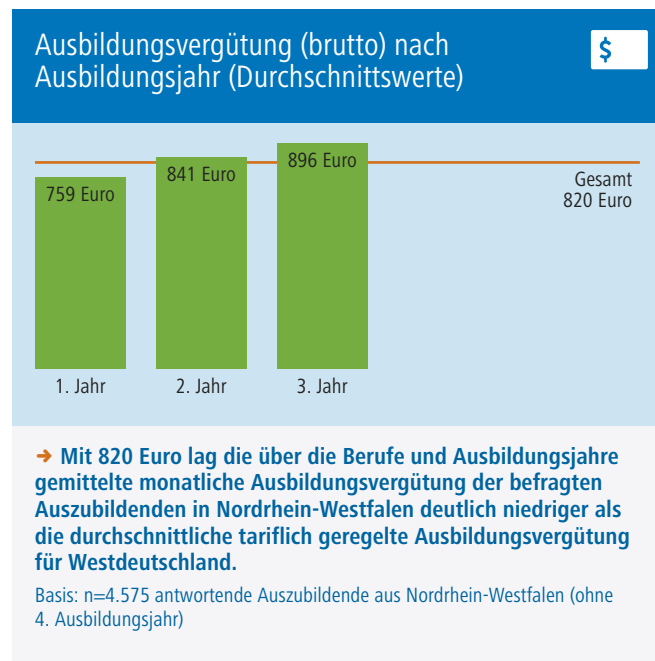
chen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2018 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 908 Euro⁷. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,6 Prozent auf durchschnittlich 913 Euro im Monat.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen (1091 Euro), Industriemechaniker_innen (1.086 Euro) und Industriekaufleute (1.051 Euro) in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich fast doppelt so viel wie Friseur_innen (606 Euro)⁸.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch erheblich von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienten im Gesamtdurchschnitt für Nordrhein-Westfalen (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe) nur 820 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.



⁶ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S.5 ff.

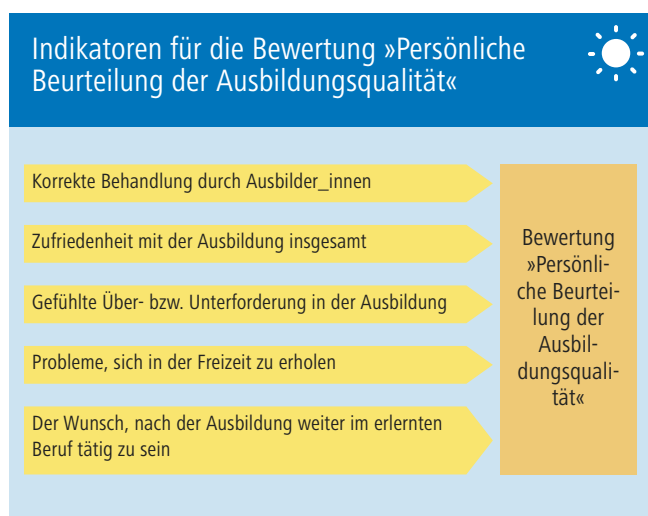
⁸ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S.10

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

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

In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein:



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 abhängt.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21 Prozent) oder »zufrieden« (47 Prozent). Ein Viertel gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 2 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen erheblich: Während 93 Prozent der Verwaltungsangestellten und 80 Prozent der Elektroniker_innen für Betriebstechnik mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 53 Prozent der Köch_innen oder 56 Prozent der Steuerfachangestellten zu.

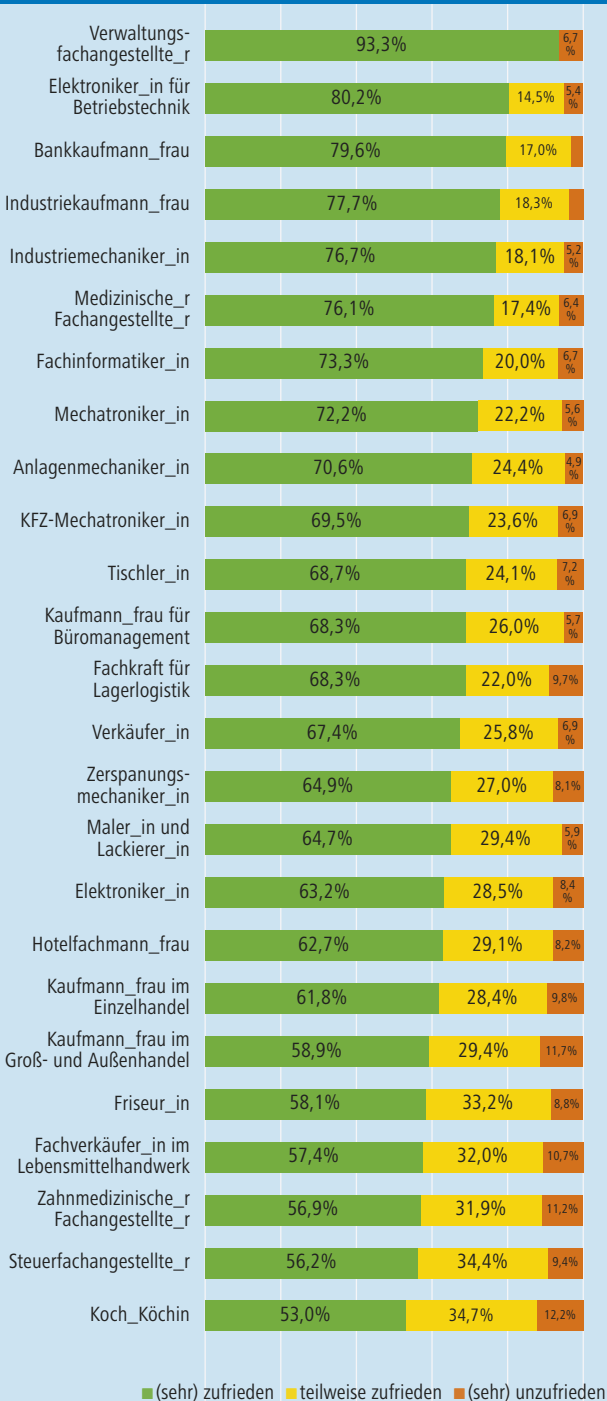
Behandlung durch Ausbilder_innen

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 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 21 Prozent (sehr) zufrieden.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität 👍

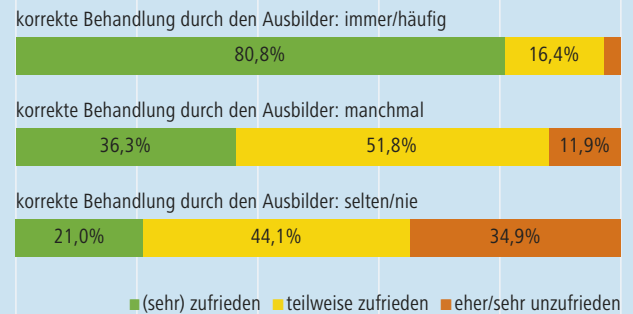
Berufe mit den besten Bewertungen	Berufe mit mittleren Bewertungen	Berufe mit den schlechtesten Bewertungen
Verwaltungsfachangestellte_r Industriekaufmann_frau Fachinformatiker_in Elektroniker_in für Betriebstechnik Industriemechaniker_in Bankkaufmann_frau Medizinische_r Fachangestellte_r	Kaufmann_frau für Büromanagement Mechatroniker_in Steuerfachangestellte_r Anlagenmechaniker_in Tischler_in Elektroniker_in Verkäufer_in Fachkraft für Lagerlogistik KFZ-Mechatroniker_in Zerspanungsmechaniker_in Maler_in und Lackierer_in	Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel Koch_Köchin Friseur_in Kaufmann_frau im Einzelhandel Hotelfachmann_frau Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=4.993 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder_innen



→ **Auszubildende, die selten oder nie korrekt von ihren Ausbilder_innen behandelt werden, sind erheblich unzufriedener mit ihrer gesamten Ausbildung.**

Basis: n=4.495 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen.

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 73 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 59 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: 87 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Aus-

bildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 58 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 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Bankkaufleuten (90 Prozent), Verwaltungsfachangestellten (87 Prozent) und Steuerfachangestellten (84 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Friseur_innen mit 70 Prozent und den Köchen und Köchinnen mit 69 Prozent.

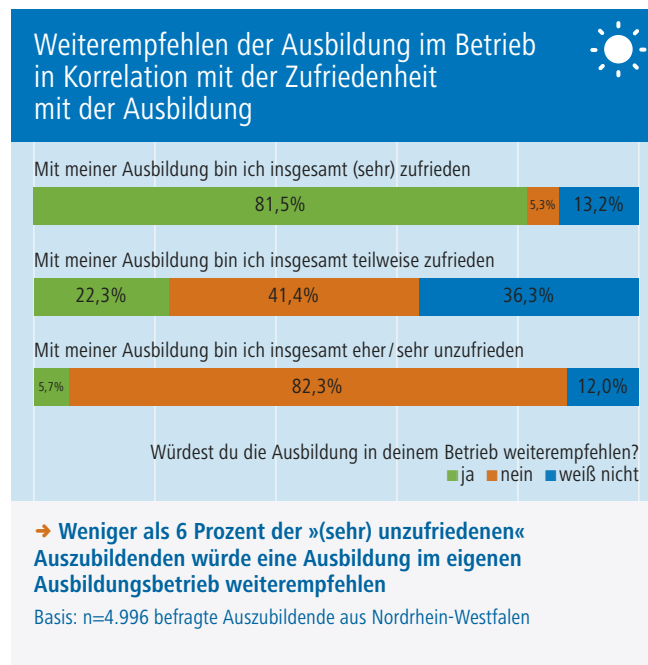
Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlt sich nur die Hälfte weder unter- noch überfordert. 20 Prozent klagen über eine Überforderung und 30 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich die Zahnmedizinischen Fachangestellten (22 Prozent) und die Frieseur_innen (20 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Kaufleuten im Einzelhandel sowie den Maler_innen und Lackierer_innen (jeweils 20 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Wenig verwunderlich ist es vor diesem Hintergrund, dass Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, als zufriedene. Während insgesamt 61 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf unter 6 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen fast 82 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse. So würden über drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht und sogar 84 Prozent derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten demografischen Wandels zu einem immer

wichtiger werdenden Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.



3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

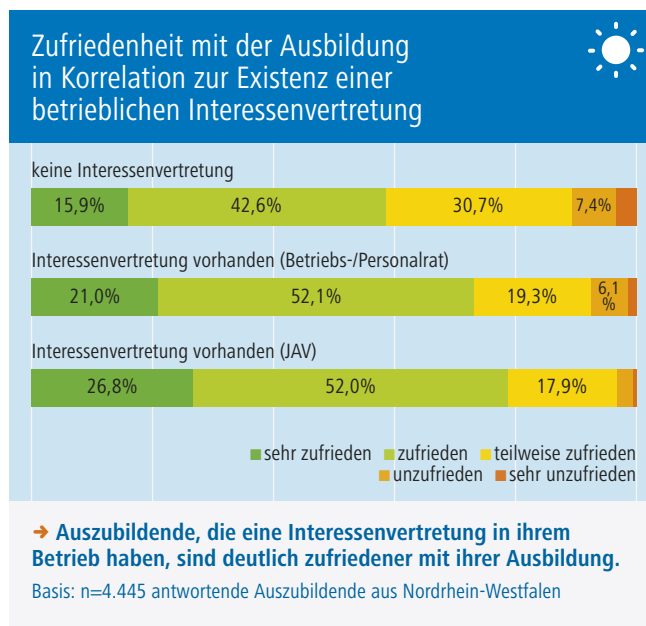
38 Prozent der befragten Auszubildenden aus Betrieben mit 5 oder mehr Mitarbeiter_innen in Nordrhein-Westfalen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt. Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- 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 ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen:

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Der Anteil Zufriedener bei denjenigen, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen, liegt mit 59 Prozent deutlich niedriger. Umgekehrt sind unter 5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betrieb-

liche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 11 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur etwas über die Hälfte (51 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV über drei Viertel (76 Prozent) vorstellen.



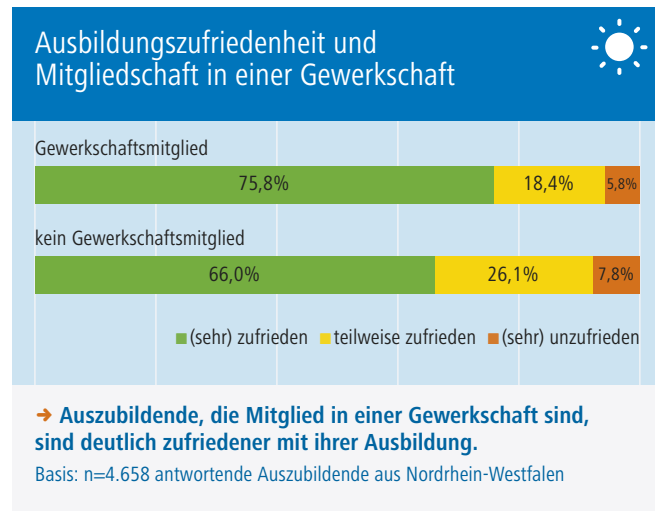
Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 85 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 73 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 34 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 14 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 8 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.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

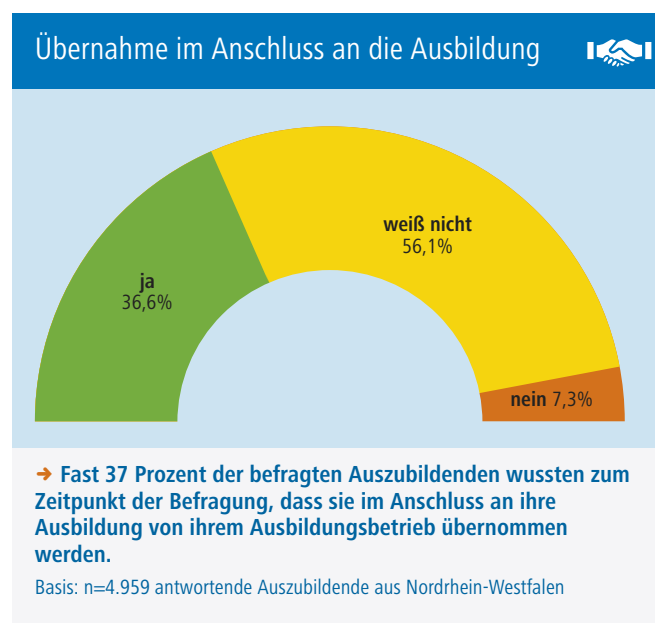
Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Gut drei Viertel (76 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu

sein, im Gegensatz zu 66 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.



3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

64 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 18 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 46 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst 37 Prozent sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wusste (wie im Vorjahr) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für 7,3 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 Köchinnen und Köche (18 Prozent), Tischler_innen (15 Prozent) und Maler_innen und Lackierer_innen (13 Prozent) zu.

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 13 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 1,8 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 37 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 42 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 46 Prozent. 12 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

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 Steuerfachangestellten (63 Prozent), Verwaltungsfachangestellten (60 Prozent), Zerspanungsmechaniker_innen (59 Prozent), Fachinformatiker_innen (55 Prozent) und Mechatroniker_innen (53 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 12 Prozent der Tischler_innen und weniger als ein Viertel der Medizinischen Fachangestellten und Kfz-Mechatroniker_innen (jeweils 24 Prozent) zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 23 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« oder »unzufrieden« zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 43 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, hat offenbar einen positiven Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur zwei Drittel 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 24 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 44 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 35 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (73 Prozent) als in Großbetrieben (41 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Grundsätzlich notwendig sind sichere Perspektiven nach der Ausbildung. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, müssen verpflichtet werden, die betroffenen Personen drei Monate vor dem Ausbildungs-

ende darüber zu informieren. Diese Ankündigungsfrist muss im Berufsbildungsgesetz verankert werden.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema im Ausbildungsreport 2016 hat gezeigt, dass psychische Belastungen in der Ausbildung für Auszubildende keine Ausnahme sind. Starke psychische und auch körperliche Belastungen können aus unterschiedlichen Gründen entstehen, insbesondere die Lage der Arbeitszeiten bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit oder Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

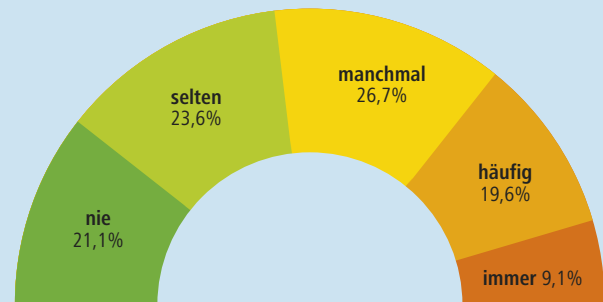
Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten 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

29 Prozent der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen haben nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, 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 Befunde 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.

Auch der Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlender Ruhezeit und ständiger Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



→ Fast 29 Prozent der befragten Auszubildenden haben »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 5.009 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise von den Verwaltungsfachangestellten niemand und den Elektroniker_innen für Betriebstechnik nur 13 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Friseur_innen mit 44 Prozent, bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten mit 53 Prozent sowie bei den Hotelfachleuten und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk mit jeweils 43 Prozent mehr als der dreifache Anteil.

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit und eine gute Ausbildungsqualität sind. Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen zur Vermeidung von Überstunden.

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

Bereits 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 interesseförderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt.

Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seitdem regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

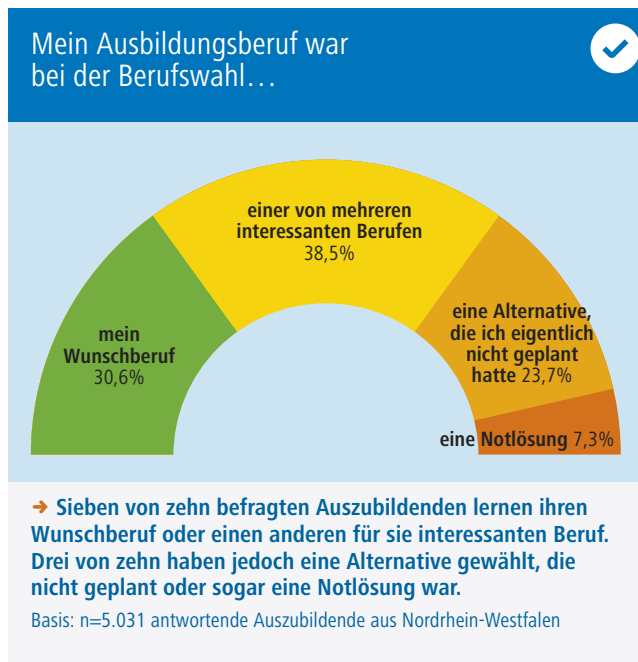
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt es 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 sie 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 Ansätzen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen 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 (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (24 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (7 Prozent).



Geschlechtsspezifische Unterschiede

Ein Drittel der jungen Männer kommt dabei im Wunschberuf unter, gegenüber nur 28 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (28 Prozent gegenüber 20 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen 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 zum Beispiel nur acht Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren und unter den Kaufleuten im Einzelhandel waren es nur gut 16 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.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2018 weiter zurückgegangen ist und nun um fast 21 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder

leicht ansteigt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträgen bundesweit um 3 Prozent auf 335.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen nur noch 195.900 Verträge abgeschlossen, 1.800 oder 1 Prozent weniger als 2017.⁹

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 diesen Trend umzukehren und 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.

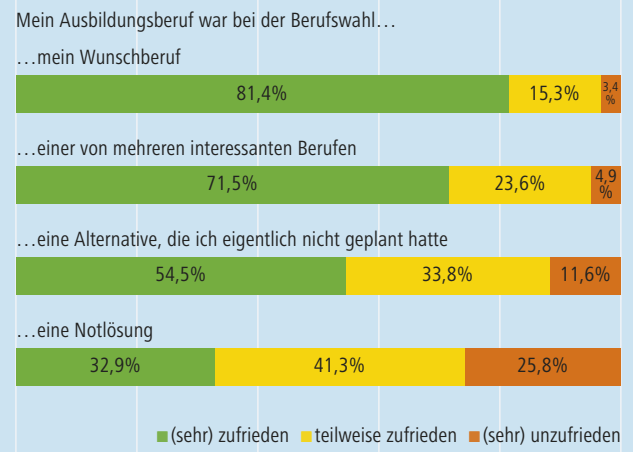
Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

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 55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 81 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 knapp ein Drittel (33 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, über ein Viertel hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch



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

Basis: n=4.956 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

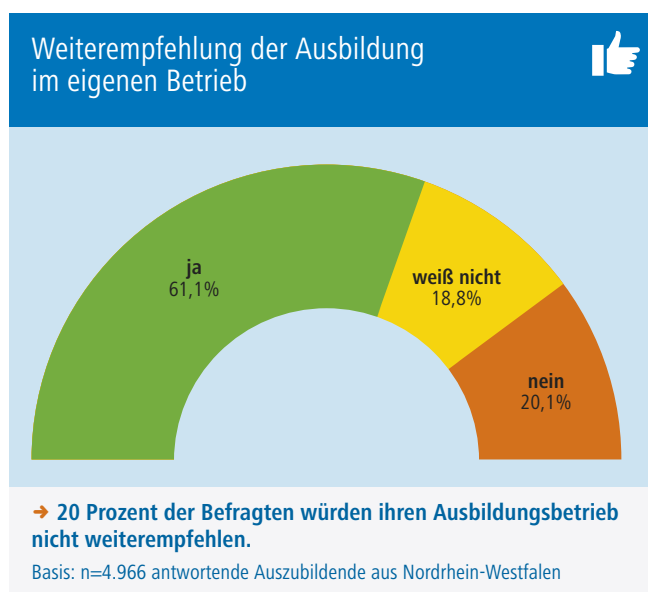
Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb

⁹ Vgl. BIBB 2018, S. 25f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 - Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

weiterempfehlen würden. Während drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur die Hälfte (50 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur ein Drittel (33 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

Über 20 Prozent der Befragten würden die Ausbildung im eigenen Betrieb nicht weiterempfehlen. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines angeblichen Bewerber_innenmangels ist eine solche Entwicklung wenig nachvollziehbar.



Perspektive nach der Ausbildung

84 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 4 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 Prozent bzw. 29 Prozent erheblich 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 scheitern¹⁰, zum anderen steigt die

Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich sogar weiter. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2017 mit 145.998 auf hohem Niveau stagniert, die Vertragslösungsquote lag mit 25,7 Prozent auf Vorjahresniveau, d. h. auch im Jahr 2017 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹¹

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.

Ausbildungsabbrüche in Nordrhein-Westfalen

14 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um einen Prozentpunkt gestiegen.

Für 79 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 21 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass gut jede_r Zehnte im Rahmen des diesjährigen

¹⁰ 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.

¹¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 45

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, ist 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, so wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird.
- 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 (AsA) 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

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung zeigen, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden die untersuchten 25 Ausbildungsberufe in drei geschlechtsspezifische Berufsgruppen eingeteilt: männlich dominierte Berufe, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Nordrhein-Westfalen über 80 Prozent liegt, weiblich dominierte Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent der Auszubildenden weiblich sind, sowie die sonstigen Berufe, in denen keines der beiden Geschlechter mehr als 80 Prozent der Auszubildenden stellt.

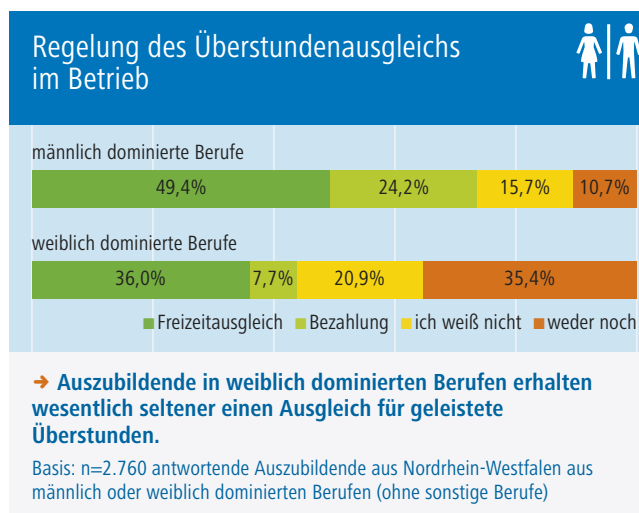
Unter den Befragten aus Nordrhein-Westfalen sind die handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt, während die Medizinberufe, Friseur_innen und Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk eindeutig weiblich geprägt sind. Im kaufmännischen Bereich gibt es hingegen kaum geschlechtsspezifische Schwerpunkte.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. In diesen weder eindeutig männlich noch eindeutig weiblich geprägten Berufen gibt es nur punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden. Dies ist ein Hinweis darauf, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems ist.

Arbeitszeiten und Überstunden

Es gibt in Nordrhein-Westfalen nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Beispielsweise liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (26 Prozent) als in den männlich dominierten (14 Prozent).

Der Anteil der Befragten, die regelmäßig Überstunden machen müssen, liegt mit 41 Prozent bei den weiblich dominierten Berufen deutlich höher als bei den männlich dominierten (35 Prozent). Vor allem aber erhalten die betroffenen Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen (44 Prozent) dafür deutlich seltener einen Ausgleich als in den männlich dominierten (74 Prozent). 11 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten; bei den hauptsächlich weiblich



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 Lackierer_in
Mechatroniker_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

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

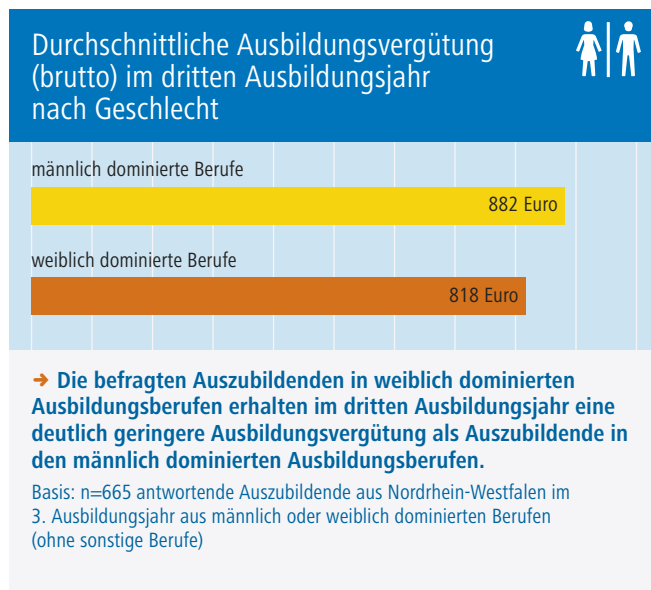
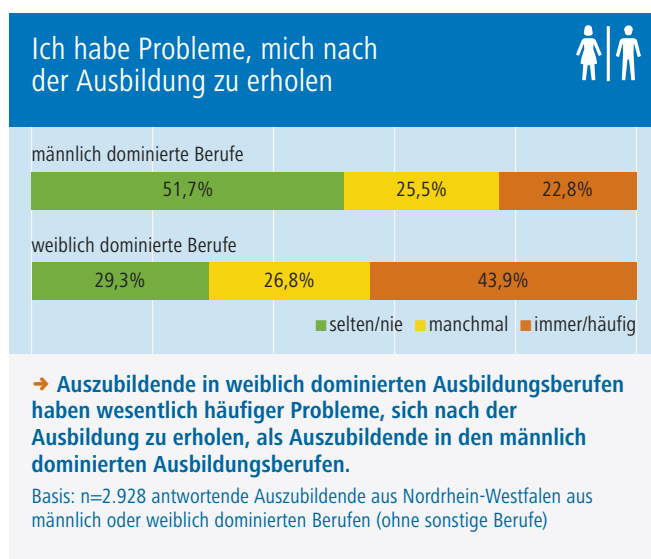
weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

geprägten Ausbildungsberufen lag dieser Anteil mit 35 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 44 Prozent fast doppelt so hoch ist wie in den männlich geprägten Berufen (23 Prozent).

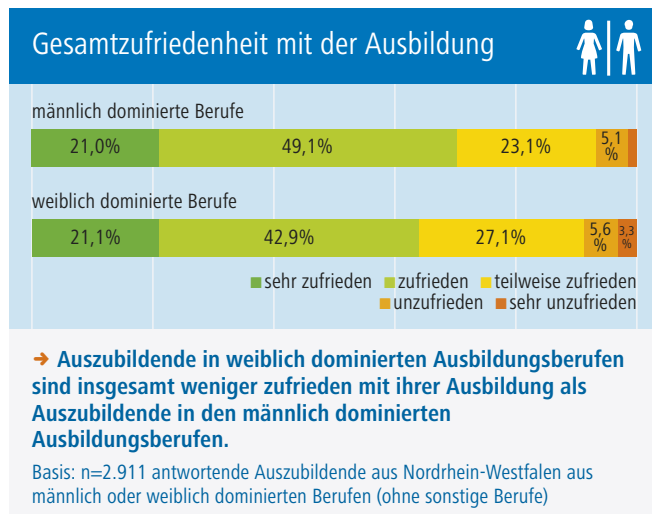


Ausbildungsvergütung

Das Niveau der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt in Nordrhein-Westfalen in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 882 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 818 Euro beträgt. 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.¹²

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Bewertung der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 70 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (63 Prozent).



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 (30 Prozent gegenüber 39 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (29 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).


Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit die Erkenntnis, dass die zu beob-

¹² vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 266

achtenden 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. 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. Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen. Zum Abbau von 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.

5 Fazit und Forderungen

Die Auszubildenden sind sensibilisiert für die Anforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt. Ein überwiegender Teil der Auszubildenden ist zudem mit der Qualität der Ausbildung zufrieden. Insbesondere in Betrieben mit betrieblicher Mitbestimmung fühlen sich Auszubildende besonders gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet.

Der diesjährige Ausbildungsreport zeigt aber ebenso auf, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Darüber hinaus gibt es Probleme bei der Ausbildungsqualität. Der Report macht deutlich, dass sowohl an den Berufskollegs als auch in den Betrieben bei der Ausbildung junger Menschen für die digitale Arbeitswelt Nachholbedarf vorhanden ist. Das betrifft Ausstattung, Ausbildungsinhalte sowie die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals gleichermaßen.

Als Gewerkschaften begleiten wir diesen Transformationsprozess im Sinne der Auszubildenden. Für eine moderne und zukunftsorientierte Ausbildung ist folgendes notwendig.

- **Ausbildungsinhalte modernisieren:** Die Ausbildungsinhalte in allen Berufen müssen modernisiert werden – IT-Kompetenzen, souveräner Umgang mit Software und modernen Medien und vor allem Teamkompetenz müssen fester Bestandteil jeder Ausbildung werden.
- **Berufskollegs digital ausstatten:** Die Berufskollegs müssen schnellstens besser ausgerüstet werden. Dazu gehört die digitale Ausstattung, ausreichend Lehr- und technisches Fachpersonal sowie eine gute Breitbandanbindung. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können. Klar ist auch: Marode und heruntergekommene Gebäude passen nicht zu einer guten Ausbildung 4.0.

- **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. Auch bei betrieblich-schulischen Ausbildungen, wie zum Beispiel in Pflege- und Gesundheitsberufen, fehlt für die betriebliche Praxisphase eine gesetzliche Regelung zur Ausbildungsqualität. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf die Praxisphasen des dualen Studiums und der betrieblich-schulischen Ausbildungen.

6 Auswertungsverfahren und Methodik

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



Die Befragung der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2018 bis Juli 2019 meist klassenweise durchgeführt. Einige Berufsschulklassen wurden auch schriftlich befragt. 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 5.077 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in den 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2017 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

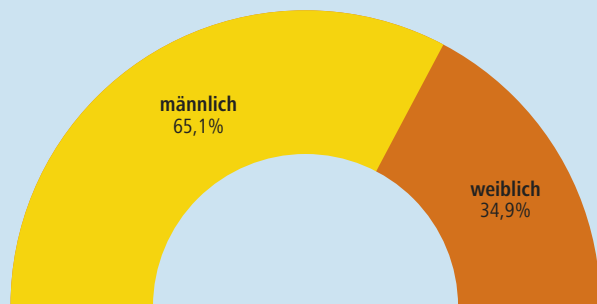
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen

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.

Die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen wurden anhand von Fragen zu den folgenden vier zentralen Aspekten gemessen: »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.

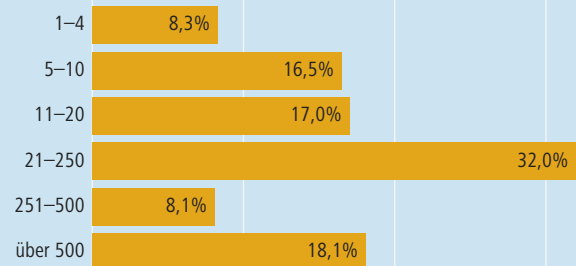
7 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



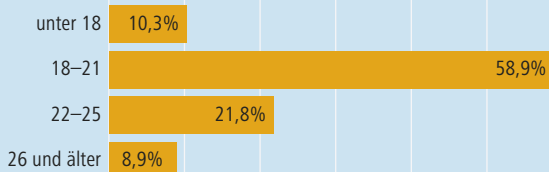
Basis: n=5.007 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



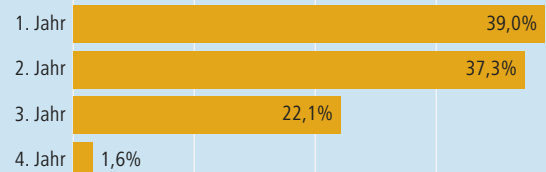
Basis: n=4.922 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Basis: n=5.036 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Basis: n=5.049 antwortende Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2018/2019: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
 Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (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. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?
 sehr wichtig wichtig weniger wichtig gar nicht wichtig
35. Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?
 ja eher ja eher nein nein.
36. Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?
 ja eher ja eher nein nein
37. Werden in deiner Ausbildung Apps (z. B. Lernapps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) genutzt?
 ja nein weiß nicht.
38. Falls Frage 37 JA: Wurdest du in diesem Zusammenhang von deinem Betrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht?
 ja nein weiß nicht.
39. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb technische Geräte (z.B. Smartphones, Tablets, Laptops) zur Verfügung gestellt?
 ja nein weiß nicht.
40. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
41. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.
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 45 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

SOLIDARITÄT GEHT IMMER!

