

studie



Ausbildungsreport Niedersachsen 2017



www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/jugend

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover
Facebook: www.facebook.com/deineDGBjugend

Verantwortlich für den Inhalt:

Ruben Eick

Redaktion:

Ruben Eick, Lars Niggemeyer, Lea Arnold

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:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

skynesher / iStock

Dezember 2017

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 2017	5
2	Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen - Analyse und Forderungen	6
3	Schwerpunkt: Qualität der Berufsschule	8
4	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	12
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	12
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	12
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	13
4.1.3	Ausbildungsnachweis	13
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	14
4.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	15
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	16
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	16
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	17
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	17
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	18
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	19
4.3	Ausbildungsvergütung	20
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	22
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	22
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	23
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	24
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	25
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	26
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	27
5	Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!	29
6	Auswertungsverfahren und Methodik	31
7	Anhänge	32

Vorwort

»Ausbildung besser machen!« Diese Forderung steht im Mittelpunkt der Aktivitäten der DGB-Jugend, wenn es um die Situation von Auszubildenden in Deutschland geht. Auch in Niedersachsen gilt die duale Ausbildung als Garant für einen guten und qualifizierten Einstieg ins Berufsleben und als wirksames Instrument zur Sicherung von Fachkräften. Theoretisches und praktisches Lernen an den zwei zentralen Ausbildungsorten Betrieb und Berufsschule vermittelt grundlegende Qualifikationen für die Arbeitswelt. Zusätzlich sichert eine duale Berufsausbildung gesellschaftliche Teilhabe und schützt vor Erwerbslosigkeit.

Doch wie bewerten die Auszubildenden in Niedersachsen ihre Situation? Wie fällt ihr Urteil über die Ausbildungsqualität, die Arbeitszeiten und das Zusammenspiel der beiden Lernorte aus? Die vorliegende Studie gibt den Betroffenen eine Stimme. Sie basiert auf den Angaben von 1.211 Auszubildenden aus 18 der 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe. Befragt wurden Absolvent_innen aller Ausbildungsjahre und aus Betrieben unterschiedlicher Größe – zumeist im Rahmen der Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend.

Die Ergebnisse verdeutlichen einmal mehr, dass die Forderung »Ausbildung besser machen!« konsequent umgesetzt werden muss. Regelmäßige Überstunden, Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, ausbildungsfremde Tätigkeiten und fehlende Betreuung durch Ausbilder_innen gehören für zu viele Auszubildende zum Alltag. Deutlich wird, dass es große Unterschiede zwischen einzelnen Berufen und Branchen gibt. Hier müssen die bestehenden Probleme endlich angegangen werden.

In Anbetracht des oft beklagten »Fachkräftemangels« erschreckt einerseits die geringe Ausbildungsquote der Betriebe in Deutschland und andererseits die hohe Anzahl an Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen: Im Jahr 2016 mündeten in Niedersachsen über 38.000 Personen in Maßnahmen des so genannten »Übergangssystems« ein. Hier gilt es, politisch nach zu justieren und durch eine Branchenumlage und eine echte Ausbildungsgarantie die duale Ausbildung zu stärken.

Einen besonderen Fokus legt der diesjährige Report auf die Qualität am Lernort Berufsschule. Die Digitalisierung, interkulturelle und soziale Herausforderungen durch die hohe Diversität innerhalb der Schüler_innenschaft und nicht selten veraltete Infrastruktur sind drängende Handlungsfelder. Nur wenn massiv in die personelle und materielle Ausstattung der Schulen investiert wird, ist das Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu erreichen.

Die duale Berufsausbildung in Niedersachsen muss zukunftsfest aufgestellt werden. Alle Beteiligten sollten hierzu ihren Beitrag leisten – nicht zuletzt im Sinne der Fachkräfte von morgen. Nur wenn sie optimal ausgebildet werden, können sie den kommenden Herausforderungen auch gewachsen sein.



Hartmut Tölle,
Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt



Ruben Eick,
DGB-Bezirksjugendsekretär
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt

1 Die wichtigsten Ergebnisse 2017

Schwerpunktthema: Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Daher ist der Themenschwerpunkt des diesjährigen Ausbildungsreports die Qualität der Berufsschule. Zentrales Ergebnis: Lediglich 57,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Hintergründe zur Qualität der Berufsschule werden im diesjährigen Themenschwerpunkt vertieft untersucht (➔ Kapitel 3).

Ausbildungszufriedenheit

Mehr als drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen (75,6 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen. Der Ausbildungsreport Niedersachsen 2017 zeigt deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 4.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

12,1 Prozent gaben im Rahmen der Befragung zum Ausbildungsreport an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, aber es handelt sich hierbei auch keineswegs um Einzelfälle. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden (➔ Kapitel 4.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen hat eine_n Ausbilder_in (93,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 6,2 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Darüber hinaus ist bei 9,2 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in diese_r nur »selten« bis »nie« präsent (➔ Kapitel 4.1.4).

Überstunden

Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Ein Drittel (33,9 Prozent) leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Wert ist besorgniserregend, da es sich bei einer dualen Ausbildung um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis handelt und Überstunden somit nicht anfallen sollten (➔ Kapitel 4.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet

haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).

Eine Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche ist verboten. Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 11,1 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Niedersachsen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Ein weiteres Ergebnis: Nach wie vor macht fast ein Drittel der minderjährigen Auszubildenden (32,5 Prozent) regelmäßig Überstunden. Nur gut die Hälfte der Betroffenen (51,6 Prozent) hat dafür einen Freizeitausgleich bekommen (➔ Kapitel 4.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten mehr als ein Drittel der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Niedersachsen (37,1 Prozent) ihren Wunschberuf und weitere 35,4 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Ein Fünftel der Auszubildenden (20,4 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7,1 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (57,6 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84,7 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind weniger als die Hälfte (47,4 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (➔ Kapitel 4.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen gelungenen Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang jedoch sehr schwierig. Sechs von zehn (60,5 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Weniger als ein Drittel (30,1 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 9,5 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden. Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten weniger als zwei Drittel (61,4 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatte gut ein Drittel (35,1 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 4.4.3).

2 Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen – Analyse und Forderungen

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2016 über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt nicht jedem_jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 300.000 Anfänger_innen im so genannten »Übergangssystem« sind viel zu viele. Ein zentraler Grund hierfür ist der nach wie vor anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen in Deutschland.

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass auch in Niedersachsen ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarkindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager_innen zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen 2016 in Niedersachsen auf 100 Bewerber_innen nur 88,8 angebotene Ausbildungsplätze. Niedersachsen steht damit deutlich schlechter da als der Bundesdurchschnitt, der bei 93,8 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber_innen liegt.

In Niedersachsen waren laut offizieller Statistik zum Beginn des Ausbildungsjahres 3.153 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 10.424 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolgreichen Bewerber_innen erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsfähig befunden wurden und sich am 30. September 2016 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt be-

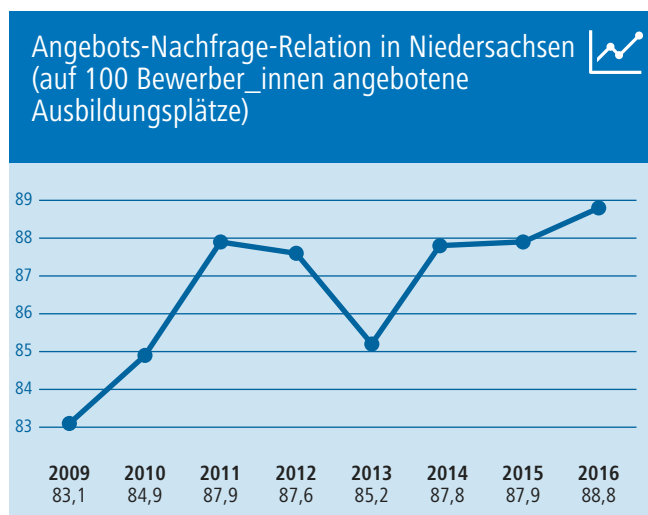
reits in einer Maßnahme des »Übergangssystems« und haben sich daher nicht mehr ausbildungsplatzsuchend gemeldet.

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber_innen erhält man, wenn man sich das »Übergangssystem« in Niedersachsen insgesamt anschaut. Dabei handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen – etwa Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind dies oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfänger_innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2016 in Niedersachsen 38.984 junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein.¹

Ein Gesamtbild des Ausbildungsgeschehens gibt die Berichterstattung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): So lag die Zahl der institutionell erfassten, an dualer Ausbildung interessierten Personen im Jahr 2016 in Niedersachsen bei 89.691. Hiervon sind 60,9 Prozent tatsächlich in duale Ausbildung eingemündet.² Dies bedeutet, dass faktisch nur sechs von zehn Ausbildungsinteressierten in Niedersachsen auch eine Ausbildung begonnen haben. Insgesamt ist festzuhalten, dass den Ausbildungsmarkt ein massives Ungleichgewicht zu Lasten der Jugendlichen kennzeichnet. Es gelingt gegenwärtig nicht, alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen an dualer Berufsausbildung zu beteiligen.

Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Niedersachsen waren 14 Prozent aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren im Jahr 2013 ohne abgeschlossene Ausbildung oder Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium. Dabei haben Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel in Dresden vereinbart, die entsprechende Quote bis 2015 auf 8,5 Prozent zu senken. Dieses Ziel ist eindeutig verfehlt worden.³

Im Sinne der betroffenen jungen Menschen stellt die Lösung der Angebotsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt daher nach wie vor eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden



¹ vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 2017, S. 4.

² vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016, BIBB 2016, S. 33.

³ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, S. 333.

Jahre dar. Um zu gewährleisten, dass jede_r Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, fordert der DGB eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten.

Der DGB in Niedersachsen hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:

- Das Angebot an Ausbildungsstellen muss erhöht werden. Zu diesem Zweck sollte auf Branchenebene ein Umlagesystem der Ausbildungskosten eingeführt werden. Ein solches besteht in der Bauwirtschaft seit 40 Jahren mit großem Erfolg: dies ist die Branche mit der höchsten Ausbildungsquote.
- Die Angebote in Berufen des Schulberufssystems (z.B. Erzieher_innen- und Pflegeausbildung) müssen ausgeweitet werden.
- Der Übergang von der Schule in den Beruf muss neu gestaltet werden:
 - Jugendlichen, die in keinen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten, muss grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden, in einer einjährigen Berufsfachschule ein ggf. anrechenbares erstes Ausbildungsjahr zu absolvieren (dualisierte Berufsfachschule).
 - Für Jugendliche mit noch vorhandenen Defiziten, die den erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule nicht erwarten lassen, werden Maßnahmen zur Förderung als Ausbildungsvorbereitung angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, Jugendwerkstätten). Diese Ausbildungsvorbereitung knüpft an die Berufsorientierung und die dort erstellte Berufswegeplanung an und setzt diese möglichst mit einem hohen betrieblichen Anteil gezielt fort.
 - Falls die Vermittlung der Schüler_innen während bzw. nach Ablauf des Berufsfachschuljahres in eine reguläre Ausbildung nicht gelingt, muss sichergestellt sein, dass die in einer Berufsfachschule begonnene Ausbildung außerschulisch weitergeführt und – bei dualen Ausbildungsberufen mit Kammerprüfung – abgeschlossen werden kann. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und dürfen betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängen. Ein möglichst schneller Wechsel in das reguläre System der Berufsausbildung muss auch während einer solchen Ausbildung oberstes Ziel sein. Die Bedarfslage am Arbeitsmarkt ist bei der Bereitstellung dieser Plätze zu berücksichtigen. Hierüber müssen die Wirtschafts- und Sozialpartner gemeinsam befinden.

- Allen, die eine Ausbildungsvorbereitung erfolgreich abschließen, wird – falls eine Vermittlung in eine reguläre Ausbildung trotz aller Bemühungen nicht gelingt – eine öffentlich geförderte, außerschulische, betriebsnahe Berufsausbildung zugesichert. Zunächst können sie die Berufsfachschule besuchen, danach die außerbetriebliche Ausbildung absolvieren.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Ausbildungsstatistiken müssen den politisch Verantwortlichen deutlich aufzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit wird dieses Ziel nicht erreicht, denn ein großer Teil des Ausbildungsgeschehens wird in diesen nicht berücksichtigt. Die DGB-Jugend fordert daher eine ehrliche Ausbildungsstatistik. Dazu gehört, dass Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, in der Statistik auch als Bewerber_innen gezählt werden, unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zuerkannt wird. Dazu gehört ebenfalls, junge Menschen, die in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystem« ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, als unversorgte Bewerber_innen zu führen. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze melden, denn ein Angebot, das niemandem bekannt ist, hilft auch niemandem.

3 Schwerpunkt: Qualität der Berufsschule

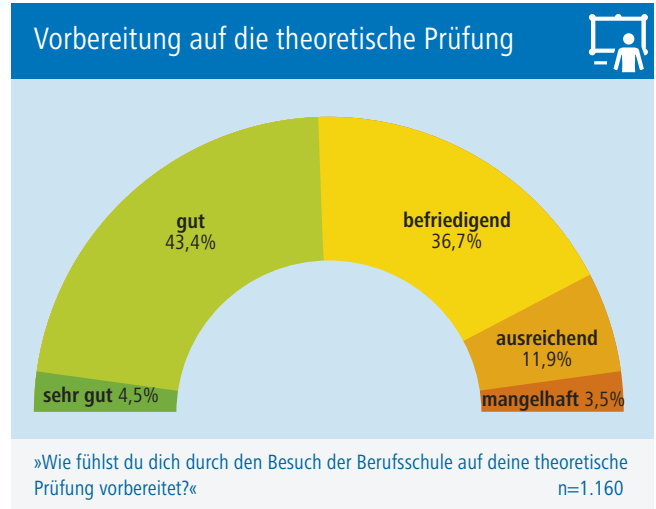
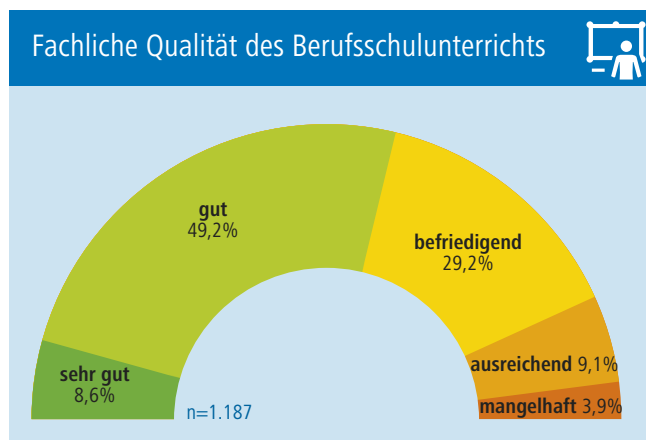
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf theoretische Inhalte. Sie bietet Schüler_innen die Möglichkeit, die gesamte Breite an Bildungsabschlüssen zu erwerben.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten, kein_e Ausbilder_innen im Betrieb: Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, fehlende Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg_innen aus anderen Betrieben abzugleichen. Lehrkräfte werden bei Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die dazu führen kann, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Mit dem Schwerpunkt: »Qualität der Berufsschule« greift der diesjährige Ausbildungsreport ein Thema auf, das häufig im politischen Diskurs übersehen wird. Der Lernort Berufsschule ist zentral – und bedarf einer eingehenden Analyse.

Fachliche Qualität der Berufsschule

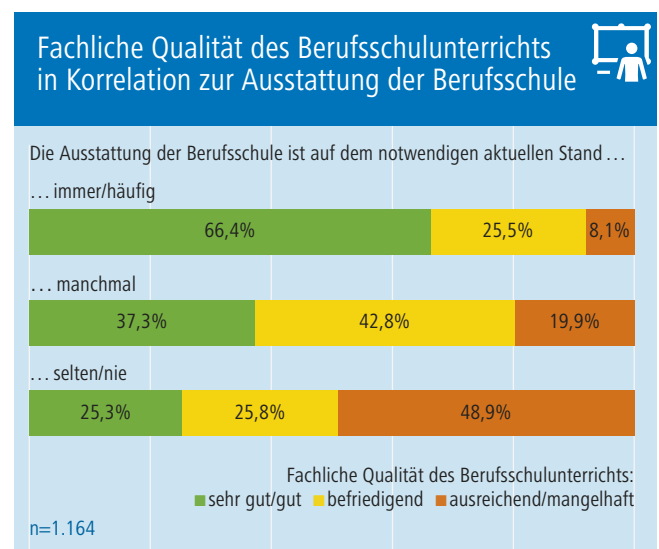
Lediglich 57,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. 13 Prozent der Befragten geben an, die fachliche Qualität sei »ausreichend« oder gar »mangelhaft«.



Vorbereitung auf die theoretische Prüfung

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich nur knapp die Hälfte der Befragten (47,9 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. 36,7 Prozent schätzen die Vorbereitung als »befriedigend« ein und jede_r Siebte (15,4 Prozent) fühlt sich nur »ausreichend« (11,9 Prozent) oder gar »mangelhaft« (3,5 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet.

Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden: Die Ausstattung der Berufsschule ist oft veraltet und nicht ausreichend. Lediglich 70,3 Prozent waren der Meinung, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien, technische Gerätschaften und ähnliches verfügte, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen.



Auszubildende, bei denen dies nicht der Fall ist, äußern sich auch deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts: Während 66,4 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf ein Viertel (25,3 Prozent), wenn die Auszubildenden mit den Bedingungen an ihrer Schule unzufrieden sind.

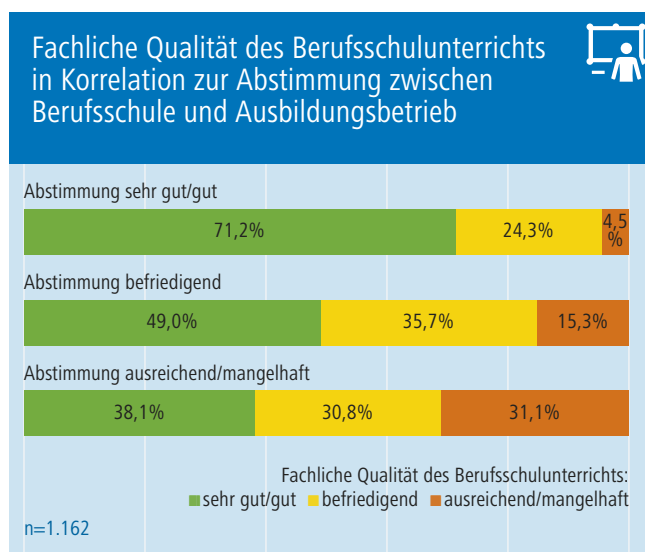
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um die Berufsschule als gleichwertige Akteurin in der dualen Ausbildung zu etablieren, ist eine Investition in die Ausstattung der Schulen dringend notwendig. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur wie auch die Bereitstellung digitaler Lernmedien. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.

Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule.

Weniger als die Hälfte der Befragten (48,9 Prozent) aus Niedersachsen bewertet aktuell die Abstimmung als »gut« oder »sehr gut«. Diese Auszubildenden sind größtenteils (71,2 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Der gleichen Meinung sind jedoch weniger als vier von zehn Auszubildenden



(38,1 Prozent), die die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (64,5 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder gar »mangelhaft« bezeichnet wird (28 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen lässt, wenn für die Auszubildenden ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung zu erkennen ist.

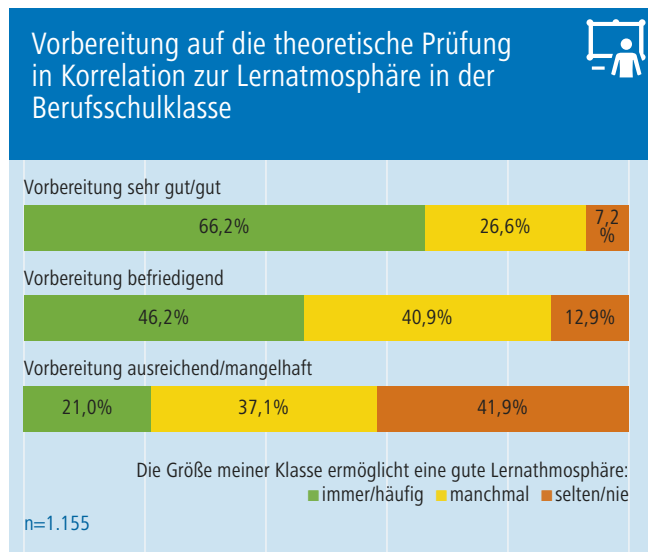
Vor diesem Hintergrund ist es angesichts der noch immer von vielen Auszubildenden als ausbaufähig angesehenen Abstimmung zwischen Schule und Betrieb wenig verwunderlich, dass sich nach wie vor nur knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden (47,9 Prozent) in Niedersachsen durch den Besuch der Berufsschule »gut« oder »sehr gut« auf die theoretische Prüfung vorbereitet fühlt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Einführung einer verpflichtenden Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule durch regelmäßige Treffen zum gegenseitigen Austausch und zur gemeinsamen Fort- und Weiterbildung würde die Situation fundamental verbessern. Zur besseren Verzahnung der Lernprozesse an beiden Orten der dualen Ausbildung müssen lernortübergreifende Berufsbildungspläne unter Einbezug der Sozialpartner und betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt werden. Damit dies gelingt, braucht es zusätzliche Ressourcen – sowohl bei der Personalausstattung als auch bei der infrastrukturellen Ausstattung der Berufsschulen.

Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse

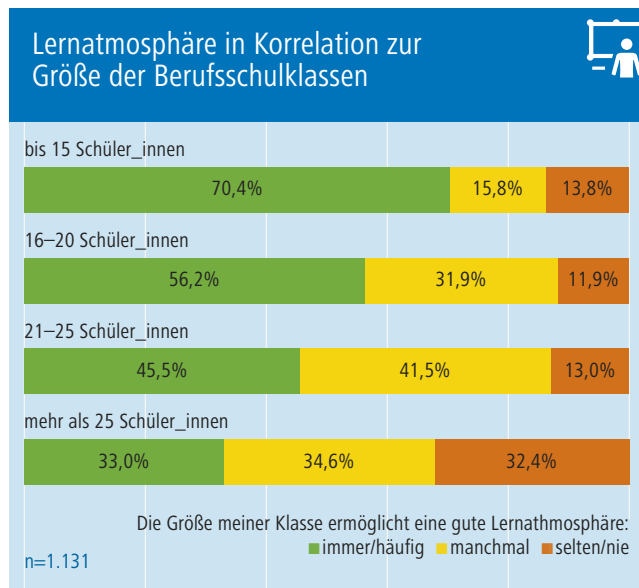
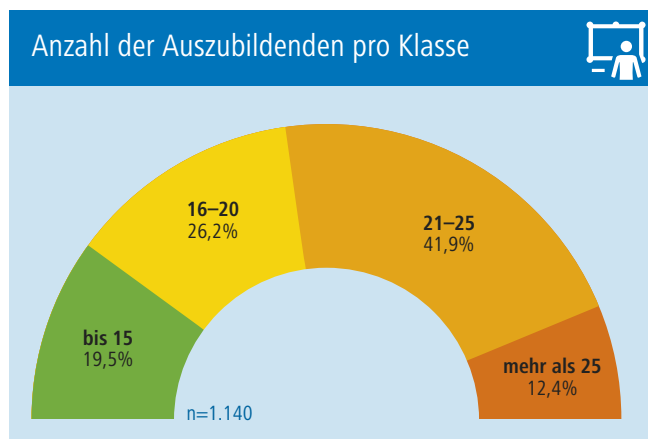
Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden zwei Drittel (66,2 Prozent) der Auszubildenden, die sich »gut« oder »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen »immer« oder »häufig« als gut. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet fühlen, ist lediglich ein Fünftel (21 Prozent) dieser Ansicht.



Größe der Berufsschulklassen

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports auf eine enorme Bandbreite hin: Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden sind offenbar ebenso wenig eine Ausnahme (19,5 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schüler_innen (12,4 Prozent). Die durchschnittlich angegebene Klassengröße in Niedersachsen beträgt 20,5 Auszubildende.

Werden die Klassen zu groß, hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachten bei einer Klassengröße von maximal 15 Schüler_innen sieben von zehn der befragten Auszubildenden die Lernatmosphäre »immer« oder »häufig« als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße: In Berufsschulklassen von mehr als 25 Schüler_innen ist lediglich noch ein Drittel mit der Lernatmosphäre zufrieden, ein weiteres Drittel (32,4

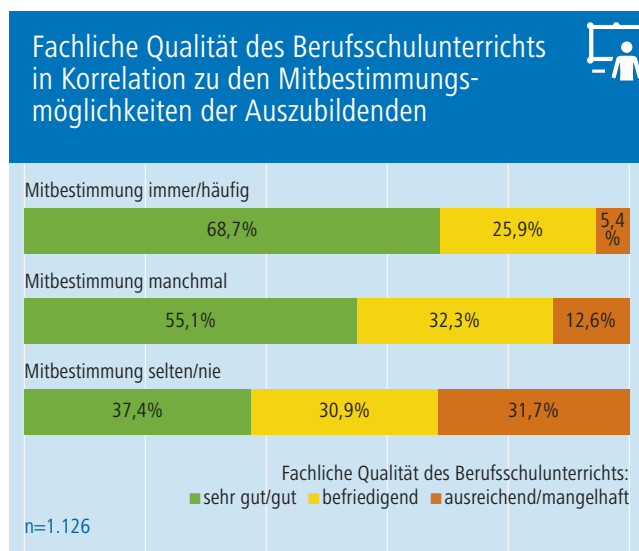


Prozent) empfindet unter diesen Bedingungen die Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.

Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden

Positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts wirkt es sich aus, wenn methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler_innen in der Unterrichtsgestaltung berücksichtigt werden.

Die Auszubildenden, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich besser als diejenigen, deren Anregungen »selten« oder »nie« aufgenommen werden .



Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass auf Seiten der Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts haben. Von großer Bedeutung sind dabei 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 somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Schließlich darf neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe auch die Partizipation der Auszubildenden selbst bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung und Mitbestimmung von Schüler_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung ist zentral. Sie kann – neben der Bereitstellung finanzieller Mittel – die Qualität des Berufsschulunterrichts verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler_innen ausrichten.

Noch immer sehen nur sieben von zehn der befragten Auszubildenden die Ausstattung der Schule auf dem notwendigen aktuellen Stand, um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen. Weniger als die Hälfte der Befragten ist mit der Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb wirklich zufrieden und jeder_r achte Auszubildende muss sich in Klassen mit mehr als 25 Schüler_innen zurechtfinden.

Insgesamt ist es bei diesen Ergebnissen wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrkräften gesucht oder die Qualität der Ausbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Der Ausbildungsreport verdeutlicht jedoch, wie wesentlich die infrastrukturellen Rahmenbedingungen sind: Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.

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. Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Lehrkräfte angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

4 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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

4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

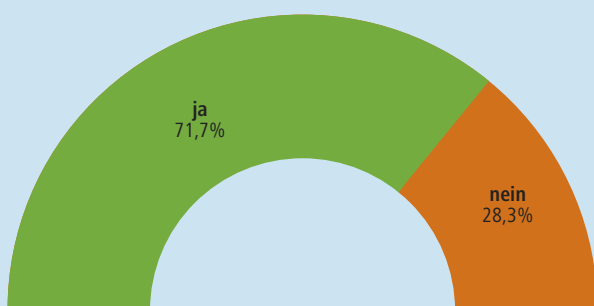
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung vorgibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in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



Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

28,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist.

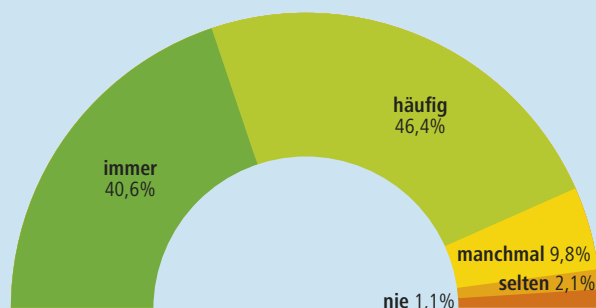
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ Über ein Viertel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n=1.187

Einhalten des Ausbildungsplans



→ Bei lediglich 40,6 Prozent der Auszubildenden wird der Ausbildungsplan »immer« eingehalten.

n=551

Einhalten des Ausbildungsplans

551 befragte Auszubildende aus Niedersachsen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 40,6 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden müssen.

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Steven, Herbst 2016

Betrieblicher Ausbildungsplan

Hallo Dr Azubi,
mein Ausbildungsbetrieb hält sich nicht an den betrieblichen Ausbildungsplan. Es ist sogar so, dass die Hälfte der Themen aus dem ersten Jahr noch nicht durchgenommen wurde. Zwar habe ich mich damit schon abgefunden, dass in meinem Betrieb alles wichtiger ist als meine Ausbildung, jedoch mache ich mir Sorgen, dass es zum Nachteil bei den Prüfungen wird. Reicht der Stoff, der in der Schule vermittelt wird oder habe ich ein Problem bei den Prüfungen?

MfG

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

4.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

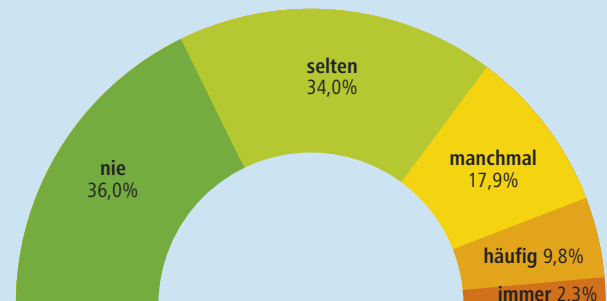
Gesetzliche Grundlage

Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildende 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. 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.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinarbeiten sind nach § 14 Berufsbildungsgesetz verboten.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur gut 36 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und so objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. 12,1 Prozent der Auszubildenden müssen dagegen trotz der eindeutigen Gesetzeslage »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

→ 12,1 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Nur etwas mehr als ein Drittel muss dies nie tun.

n=553

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte. Sie 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 – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

4.1.3 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 müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden.

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und

einfache Überprüfung des Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Inhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtshefts

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelungen gaben 28,1 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,6 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während weniger als zehn Prozent der befragten Industriekaufleute und Elektroniker_innen für Betriebstechnik ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den Hotelfachleuten und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk gut die Hälfte.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage



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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugewiesene Ausbilder_innen zu haben (93,8 Prozent), doch sind sie bei 9,2 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

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. Die Vorgesetzten wissen jedoch häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist.

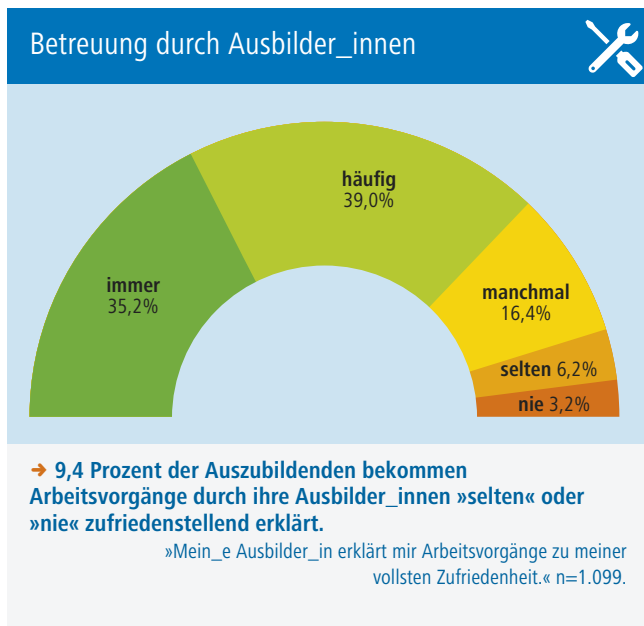
Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 84,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 11,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben 74,2 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 9,4 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende⁴ in Deutschland löst

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85: Im Jahr 2015 wurden bundesweit 142.275 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 24,9 Prozent.



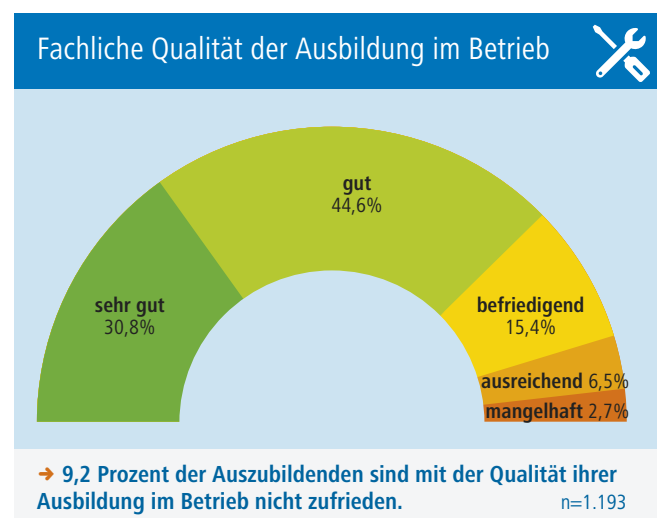
seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁵. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass deren Ausbildung nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard im Gesetz konkretisiert werden muss. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie die Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung verpflichtend im Sinne einer qualitativ hochwertigen Ausbildung aufgenommen werden.

4.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Drei Viertel der befragten Auszubildenden (75,4 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 9,2 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als nur »ausreichend« oder »mangelhaft«.



Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine zentrale Rolle. So beurteilen 72 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 91,4 Prozent.

⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85.

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

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

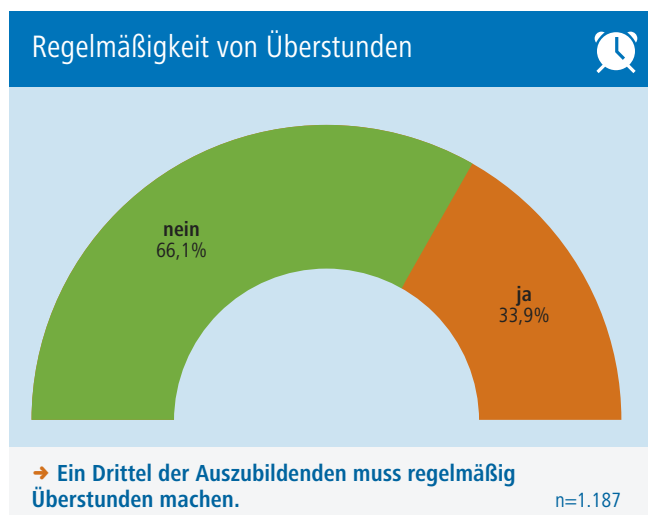
4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Gesetzliche Regelung



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

Ein Drittel (33,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden.



< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* >

Von: Caro, Frühjahr 2017

Überstunden

Hallo ihr Lieben!

Zuerst möchte ich sagen, dass es hier nicht um mich geht, sondern um meinen Freund. Er ist im 1. Lehrjahr zum Restaurantfachmann. Ich studiere seit einiger Zeit 250 km entfernt und daher können wir uns nur selten sehen. [...]

Sein jetziger Betrieb lässt ihn sehr oft Überstunden machen und bisher hatte er noch nicht einmal Urlaub!!! Sein Gehalt bekommt er auch nie pünktlich...

Wie geht man jetzt am besten vor [...]?

Vielen Dank im Voraus! Ihr würdet uns echt helfen!

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben fast zwei Drittel der befragten Hotelfachleute (65,6 Prozent) und 59,2 Prozent der Köch_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen.

Diese Werte liegen deutlich über dem Durchschnitt und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben beispielsweise weniger als 20 Prozent der Industriemechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

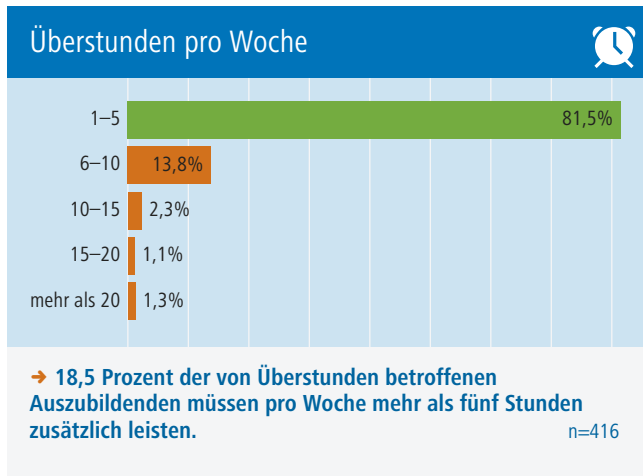
Ausmaß der Überstunden

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

18,5 Prozent der regelmäßig betroffenen Auszubildenden gaben an, mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten



müssen (4,7 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,3 Stunden.

Betriebsgröße

Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Überstunden und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 36,8 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag der Wert bei 24,1 Prozent.

4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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



Überstundenausgleich

Sieben von Zehn (71,6 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen geben an, für die geleisteten Überstunden entweder einen finanziellen (12,5 Prozent) oder einen Freizeitausgleich (59,1 Prozent) zu erhalten. Knapp jede_r zehnte Befragte (9,6 Prozent) erhielt allerdings keinerlei Ausgleich.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wo sie fehlen, scheuen es Auszubildende häufig, den_die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gab weniger als die Hälfte (48,4 Prozent) der befragten Friseur_innen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 84 Prozent der angehenden Industriekaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Niedersachsen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (87,1 Prozent). Immerhin 12,9 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 4,4 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei Weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

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



Wöchentliche Arbeitstage

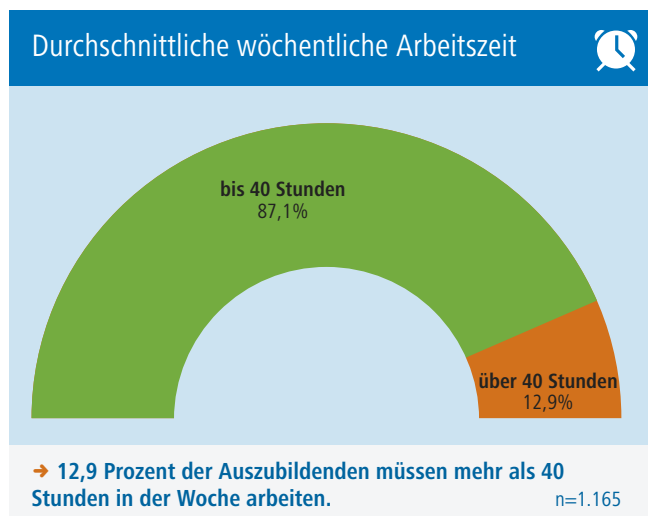
Anlass zur Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: 32,4 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk arbeiten an mehr als fünf Tagen und auch zahlreiche Kaufleute im Einzel-

handel (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 der Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Regelung durch den Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung festlegt, zeigt die Realität, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung des § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz: 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.

4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung



Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden.

Immerhin 5,9 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,4 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Friseur_innen, Kaufleute im Einzelhandel, Köch_innen, Hotelfachleute und Verkäufer_innen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Vanessa, Herbst 2016

Anrechnung Schulzeit

Guten Tag,
ich habe in meiner Ausbildung Blockunterricht, das heißt, ich habe 3 Wochen Schule in jeweils 3 Monaten (das kommt wegen den Ferien nicht immer ganz hin).
Die anderen Azubis in meinem Betrieb gehen vor Ort zur Schule, dadurch haben die an zwei Tagen in der Woche Schule. Ich gehe dort zur Schule, wo ich auch wohne.
Die anderen Azubis müssen an einem Tag nach der Schule noch in den Betrieb kommen. Ich muss dieses bislang nicht, da ich Blockunterricht habe und es sich für mich nicht lohnen würde, da ich 50 km entfernt wohne.
Jetzt hat sich aber einer der Azubis beschwert, dass er es unfair findet. Der Azubi hat die Ausbildung gerade erst begonnen. Andere Azubis finden es aber vollkommen in Ordnung und haben nichts dagegen.
Jetzt verlangt meine Chefin von mir, dass ich für jede Woche, die ich in der Schule bin, einen Urlaubstag nehme, da es sich nicht lohnt, dass ich nach der Schule noch zur Arbeit komme. Ich habe in diesem Lehrjahr noch insgesamt 7 Wochen Schule. Da ich vor der Prüfung stehe ist es etwas mehr als sonst.

Jetzt möchte meine Chefin, dass ich für die 7 Wochen 7 Tage Urlaub nehme und die von meinem Weihnachtsurlaub und von meinem Urlaub kurz vor der Prüfung abziehe. Dies darf meine Chefin doch nicht machen, oder? Und was kann ich dagegen tun?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus führen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es braucht einen einheitlichen Rahmen der Freistellung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.

4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

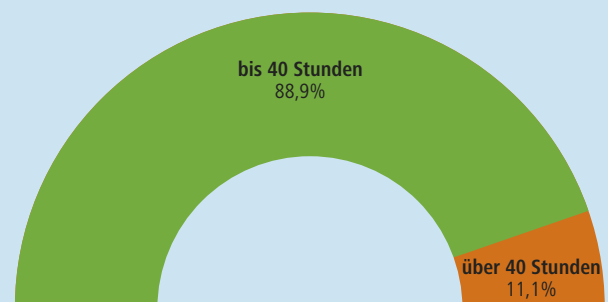


Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutz – dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie sind noch nicht so belastbar wie Erwachsene. Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht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

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 11,1 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Immerhin scheint die 5-Tage-Woche jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren in Niedersachsen die Regel zu sein.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 11,1 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=179

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch viel zu oft missachtet: So beträgt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, 14,8 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz 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 den Jugendarbeitsschutz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildereignung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz haben Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

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



4.3. Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



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

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

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

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

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁶ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern seit einigen Jahren so genannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung«. Das bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei aber geltende Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2016 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,4 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 854 Euro. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,2 Prozent auf durchschnittlich 859 Euro im Monat.⁷

Tarifliche Branchen- und Berufsunterschiede

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1.027 Euro) wie Friseur_innen (523 Euro). Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 642 Euro in Westdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Niedersachsen zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen

von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienten im Gesamtdurchschnitt (erstes bis drittes Ausbildungsjahr⁸, alle Ausbildungsberufe) nur 742 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt von 854 Euro.

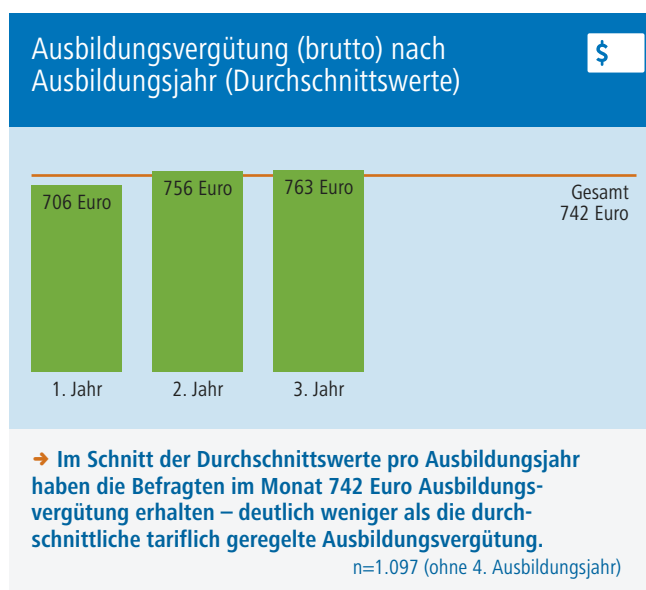
< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Laura, Herbst 2016

Keine Vergütung

So, ich habe da ein Problem, und zwar bin ich im ersten Lehrjahr und habe schon mal Geld bekommen, es waren aber nur um die 106 € für die Woche, die ich im ersten Monat gearbeitet habe... Und nun haben wir fast Ende des dritten Monats und ich habe bis heute noch nicht einmal meinen vollen Lohn bekommen. Obwohl ich das schon angesprochen habe. Ich habe meinem Chef auch gesagt, dass ich nicht zur Arbeit kommen kann, da ich nicht tanken kann und sonst keine Möglichkeit habe, zur Arbeit zu kommen. Ich bin schon 2x nicht zur Schule gekommen, da ich einfach nicht konnte, da mein Lohn ja noch nicht drauf ist... Ich weiß echt nicht, was ich machen soll. Bei mir stapeln sich die Mahnungen und sonst was...

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.



⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016: Geringere Erhöhung im Westen, stärkeres Plus im Osten, S. 4.

⁸ Das vierte Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=15) nicht in die Berechnung einbezogen.

4.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

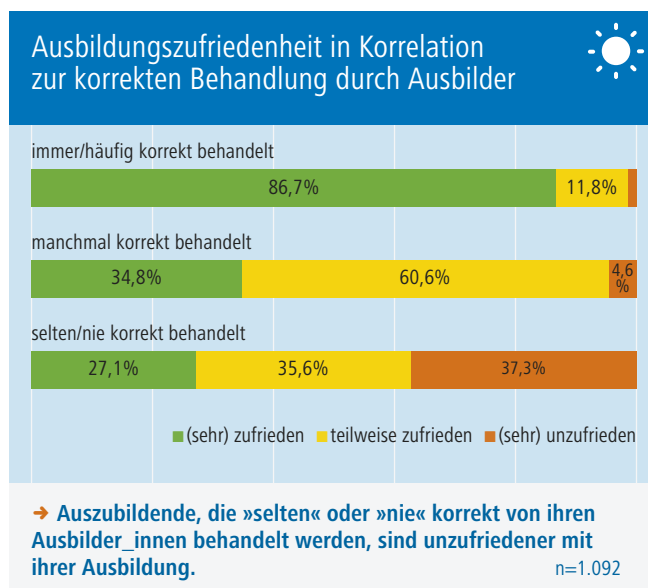
In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildung« fließen die folgenden Aspekte ein: korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen, Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt, gefühlte Über- bzw. Unterforderung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

4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 75,6 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (29,2 Prozent) oder »zufrieden« (46,4 Prozent). 20,1 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 2,5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 1,8 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von den im Folgenden dargestellten Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 86,7 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 27,1 Prozent (sehr) zufrieden.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen (s. Forderungen Kapitel 4.1.4). 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 80,3 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 65,9 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: 91,6 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 76,3 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 87,1 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil der Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Industriekaufleuten, Anlagenmechaniker_innen und KFZ-Mechatroniker_innen mit über 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich beispielsweise bei den Friseur_innen und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk mit rund 60 Prozent.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 46,3 Prozent. 20,8 Prozent klagen über eine Überforderung und 32,9 Prozent über eine Unterforderung.

4.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, ist für Auszubildende häufig wertvoll. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Niedersachsen ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen.

46,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.⁹ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne Interessenvertretung allein fertig werden müssen (29,9 Prozent). Hinzu kommt knapp ein Viertel (24 Prozent) der Befragten, das keine Aussage darüber treffen kann, ob im jeweiligen Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 85,6 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«

den« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 60,8 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,1 Prozent derjenigen mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diese Unterstützung liegt der Anteil bei 7,1 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, größer ist.

Betriebsgröße

Interessenvertretungen kommen in allen Betriebsgrößen vor. In Mittel- und Großbetrieben sind sie jedoch häufiger anzutreffen als in Kleinbetrieben. 83,2 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten gaben an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen, in Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 81,7 Prozent der Fall. Bei einer Betriebsgröße von 21 bis 250 Beschäftigten gab bereits weniger als die Hälfte die Existenz einer Interessenvertretung an (46,1 Prozent) und in kleinen Betrieben liegt der Wert bei lediglich 16,6 (elf bis 20 Mitarbeiter_innen) bzw. 17,7 Prozent (fünf bis zehn Mitarbeiter_innen).

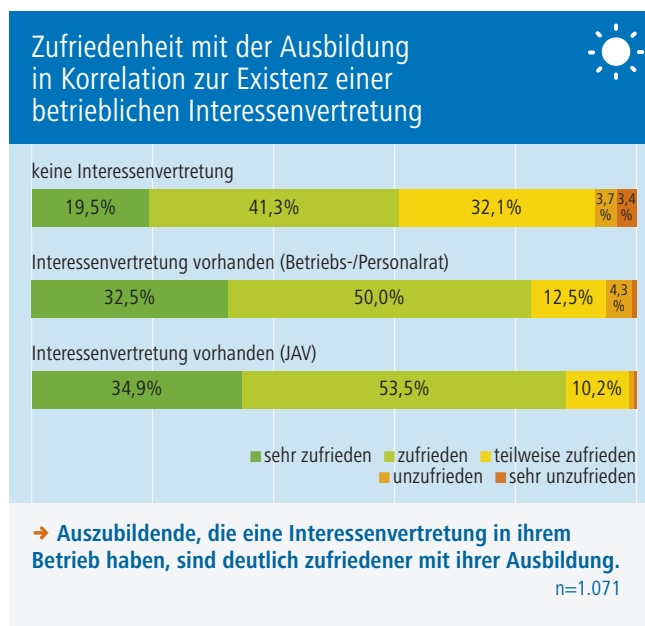
Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch betriebliche Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Tarifverträge machen glücklich: Von den Auszubildenden, die angeben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (50,4 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 82,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur zwei Drittel (66,7 Prozent).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

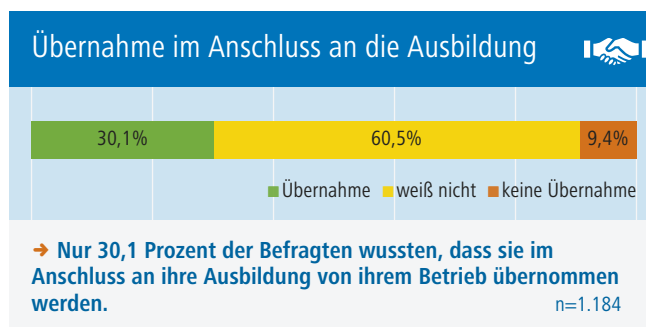
Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus: 82,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft waren dies nur 74,9 Prozent.



⁹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, bei denen also die Voraussetzung für eine betriebliche Interessenvertretung vorliegt.

4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

62,7 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede_r sechste Auszubildende (17,4 Prozent) wünscht sich dies nicht im jetzigen Betrieb. 45,2 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben – allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 30,1 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Die Mehrheit der Auszubildenden (60,5 Prozent) wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Betrieb übernommen wird. 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 9,4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zeigt, dass 45,3 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben. Nur 42 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage. 12,7 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 10,7 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 1,3 Prozent verfügten über eine Perspektive in der

Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. Mehr als ein Drittel (35,1 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres fast zwei Drittel (63 Prozent) der angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für nur 16 Prozent der Köch_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 84 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 16 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich 57,2 Prozent »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Das zeigt, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 61,4 Prozent derjenigen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass lediglich etwa 15 Prozent aller befragten Auszubildenden eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

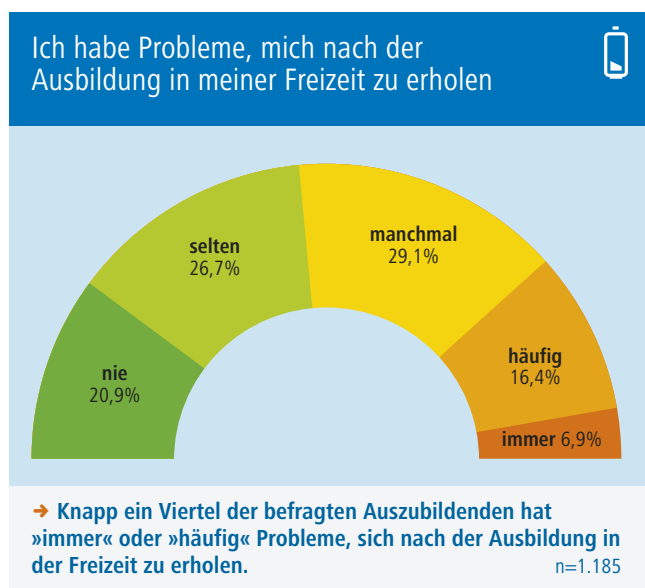
4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema des Ausbildungsreports 2016, »Psychische Belastung in der Ausbildung«, hat gezeigt, dass diese für Auszubildende keine Ausnahme ist. Aus unterschiedlichen Gründen können zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen entstehen: Die Lage der Arbeitszeit bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren.

Auch der Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind – spielen eine wichtige Rolle. Aber auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Knapp ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen (23,3 Prozent) hat »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur einem Fünftel (20,9 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Diese Zahlen reihen 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. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Raphael, Sommer 2016

Mobbing

Hallo,
in meinem Ausbildungsbetrieb habe ich gerade Probleme. Ich liebe meinen Job und stehe voll und ganz hinter meiner Firma und den Produkten. Jedoch habe ich selbst nach mehr als 11 Monaten immer noch das Gefühl, dass ich nicht erwünscht bin. Ich muss sehr viel Kritik einstecken, davon ist einiges berechtigt und bei dem anderen habe ich das Gefühl, dass ich einfach nur gemobbt werden soll. Jedoch ist das Interesse, dass ich erfolgreich ausgebildet werde (bis auf bei einigen wenigen Ausnahmen) sehr gering und man konnte schon sehr oft merken, dass ich nicht als Azubi, sondern als gewöhnliche Arbeitskraft angesehen werde. Ich bekomme so langsam das Gefühl, dass mein Betrieb nun nach Gründen sucht, mich loszuwerden, denn es wird viel über mich geredet aber nur wenig bis gar nicht mit mir.
Aufgeben werde ich aber nicht, ich habe mich damals nicht umsonst für dieses Unternehmen entschieden und glaube das, wenn ich vielleicht an einen anderen Standort komme (mit Menschen, die mich nicht als Parasiten ansehen) sich alles bessern wird. Meine Befürchtung ist jedoch, dass ich da nicht einfach so weg kommen werde und ich habe ein wenig »Bammel« mich an den Betriebsrat zu wenden.
Daher meine Frage: Könnte die IHK auch helfen und was kann ich noch tun?
Mit besten Grüßen

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Starke branchenspezifische Unterschiede

Auch hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise nur 13 Prozent der Industriekaufleute »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, sind es bei den Friseur_innen (49,3 Prozent) oder den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (45,9 Prozent) fast die Hälfte der befragten Auszubildenden.

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungsqualität und damit die

Zufriedenheit der Auszubildenden 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, die Überstunden vermeiden sollen.

4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Damit sichergestellt ist, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen, braucht 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 dort, wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards. Dabei ist permanent zu prüfen, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

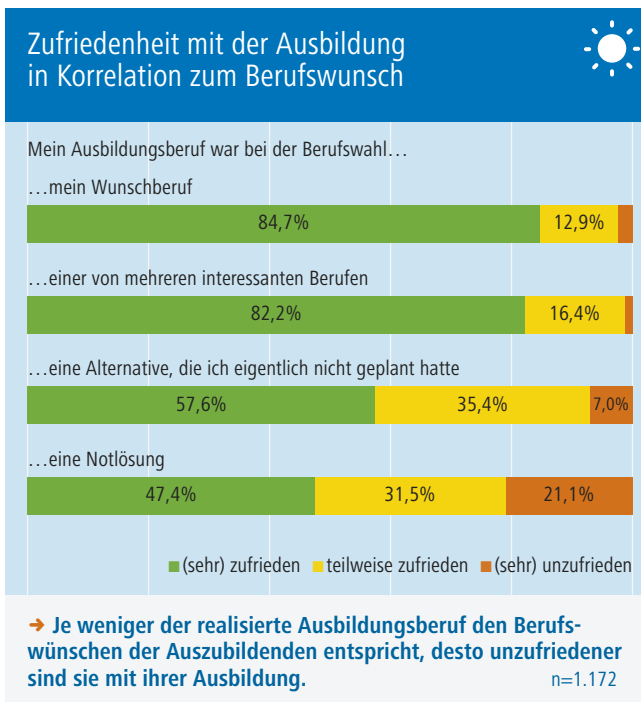
Um die Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung nachhaltig zu verbessern, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen junger Menschen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2017 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (37,1 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (35,4 Prozent). Jede_r Fünfte (20,4 Prozent) der Befragten macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 7,1 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.



Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist: Die Kompromissbereitschaft darf 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 außer Acht zu lassen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 57,6 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind – gegenüber 84,7 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können.



Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist weniger als die Hälfte (47,4 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Perspektive nach der Ausbildung

81,2 Prozent der Auszubildenden im »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,2 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, die eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 45,3 Prozent bzw. 22,9 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es 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.

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.

4.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Seit längerer Zeit ist zu beobachten, dass Ausbildungsverträge häufig gelöst werden. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017 belegt, 2015 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um etwa 800 auf 142.275 zurückgegangen ist: Die insgesamt rückläufige Zahl an Ausbildungsverhältnissen führt nicht zu einem Rückgang der Vertragslösungsquote. Im Gegenteil: Mit 24,9 Prozent lag sie sogar um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, d. h. auch im Jahr 2015 wurde deutschlandweit etwa 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 zur Vermittlung eingeschaltet.

Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden.

Ergebnis des Ausbildungsreports

16,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

Für 79,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 20,5 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich feststellen, dass etwa jede_r Achte im Rahmen des Ausbildungsreports 2017 befragte Auszubildende aus Niedersachsen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

¹¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85f.

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 Ausbildungsseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrighschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für begleitende und unterstützende Angebote, sowohl für Auszubildende als auch für Betriebe. Mit der assistierten Ausbildung wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung bekannter zu machen, umfangreich zu evaluieren und das Fachkonzept qualitativ weiterzuentwickeln.
- Eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

5 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!

**Ausbildung
besser machen!**

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen nicht eingehalten werden. Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist unter anderem auch eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes, weiterhin dringend notwendig.

Das Berufsbildungsgesetz hat einen hohen Stellenwert für Auszubildende und viele weitere Akteure der beruflichen Bildung, wie zum Beispiel für Ausbilder_innen, Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Prüfer_innen.

Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

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

schwerdemanagements, das die Auszubildenden in ihren Problemen ernstnimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner_innen für die Auszubildenden nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an Berufsschulen:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im Berufsbildungsgesetz zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildungsbedingungen bundesweit sicherstellen sollen. Diese Gleichwertigkeit muss auch am zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule, sichergestellt werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und belastende Auswirkungen auf die Ausbildungssituation und letztlich auch auf die Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Die unterschiedlichen Anrechnungsmodelle von Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten sind bei minder- wie volljährigen Auszubildenden aufzuheben. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausen-





zeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden.

Daher braucht es die Aufnahme

einer Regelung in das Berufsbildungsgesetz, der dem § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz entspricht bzw. die Wiederaufnahme der über 18-jährigen Auszubildenden in das Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.

■ **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:**

Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. Der § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben können, um Lernprozesse gemeinsam zu reflektieren.

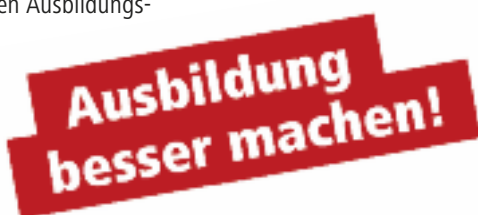
■ **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme:**

Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im § 24 Berufsbildungsgesetz eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.

■ **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:**

Auszubildende haben einen Anspruch auf Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung. Sie darf nicht an finanziellen Belastungen scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen.

Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. In § 14 Berufsbildungsgesetz muss eine Klarstellung zur Kostenfreiheit erfolgen.



6 Auswertungsverfahren und Methodik

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2016 bis Mai 2017 meist klassenweise durchgeführt.

Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.211 Auszubildenden aus Niedersachsen aus 18 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung deutschlandweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen (s. u.). Bei den übrigen sieben der Top-25-Berufe lagen entweder gar keine oder zu wenige (unter 10) Fragebögen vor¹². Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Aus-

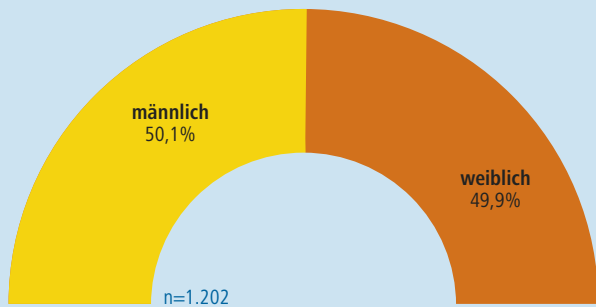
zubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

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 Ausbildungsneuabschlüssen in Deutschland (2015) gewichtet.

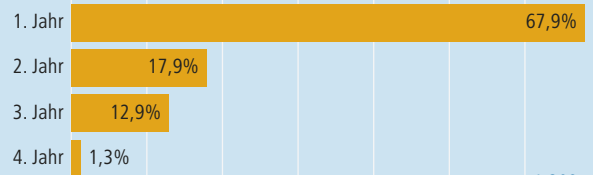
¹² Folgende sieben Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Bankkaufmann_frau (8), Maler_in und Lackierer_in (8), Mechatroniker_in (3), Steuerfachangestellte_r (0), Tischler_in (0), Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r (8), Zerspanungsmechaniker_in (1).

7 Anhänge

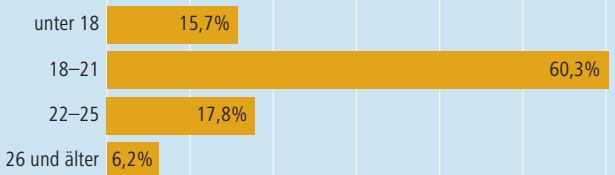
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



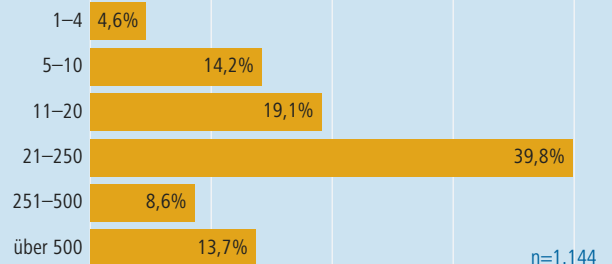
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



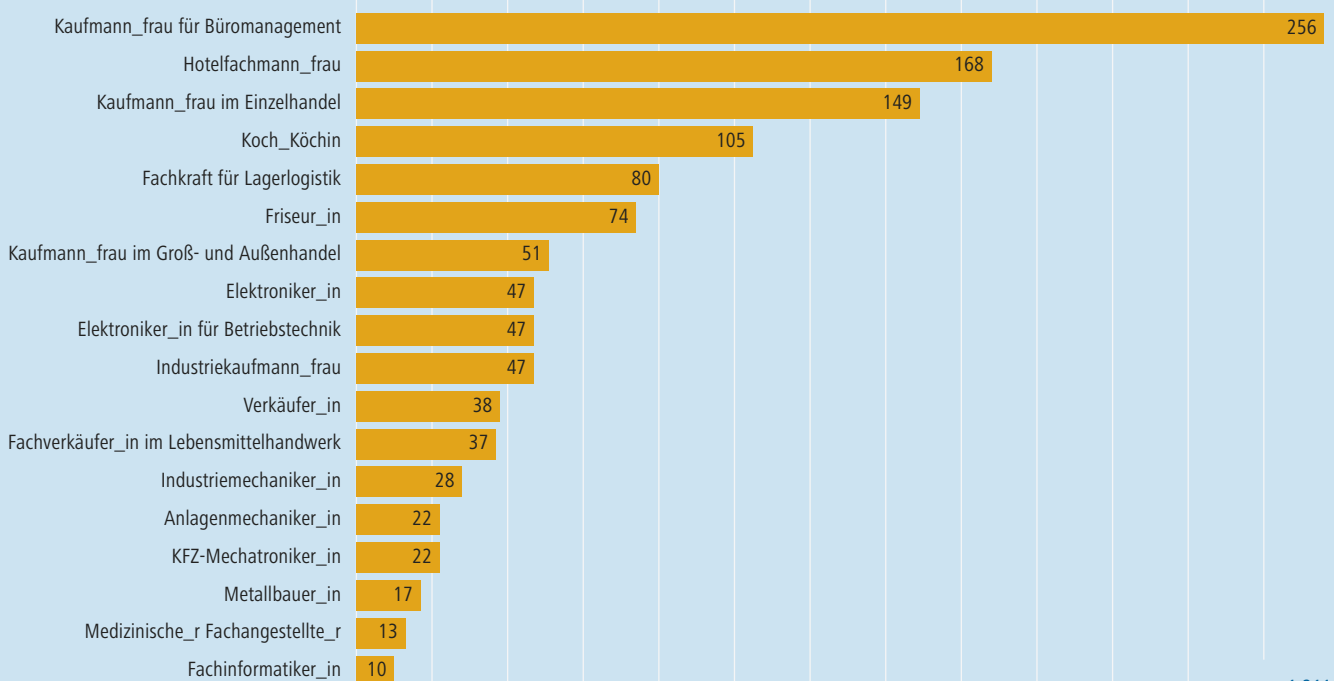
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Anzahl der Befragten nach Ausbildungsberufen



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2016/2017: 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. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:
 immer häufig manchmal selten nie
35. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt _____ Auszubildende.
36. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:
 immer häufig manchmal selten nie
37. Wie fühlst du dich durch den Besuch der Berufsschule auf deine theoretische Prüfung vorbereitet:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler_innen (SV/SMV):
 ja nein weiß ich nicht
39. Falls Frage 38 JA: Ich bin Klassensprecher_in und/oder in der SV/SMV aktiv. ja nein
40. Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler_innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:
 immer häufig manchmal selten nie
41. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
46. 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
47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
49. 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

Abbildungsverzeichnis

Angebots-Nachfrage-Relation in Niedersachsen (auf 100 Bewerber_innen angebotene Ausbildungsplätze)	6
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts	8
Vorbereitung auf die theoretische Prüfung	8
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule	8
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	9
Vorbereitung auf die theoretische Prüfung in Korrelation zur Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse	10
Anzahl der Auszubildenden pro Klasse	10
Lernatmosphäre in Korrelation zur Größe der Berufsschulklassen	10
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden	10
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	12
Einhalten des Ausbildungsplans	12
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	13
Betreuung durch Ausbilder_innen	15
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	15
Regelmäßigkeit von Überstunden	16
Überstunden pro Woche	17
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	18
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	19
Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	21
Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zur korrekten Behandlung durch Ausbilder	22
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	23
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	24
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	25
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	26
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	27
Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?	31
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	32
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	32
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	32
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)	32
Anzahl der Befragten nach Ausbildungsberufen	32



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

