

Studie




Schwerpunkt:
Mobilität
und Wohnen

Ausbildungs- report 2020

jugend.dgb.de

Ausbildungsreport 2020

Vorwort	5
1. Einordnung und Gesamtbewertung	
1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2020	7
1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt	13
2. Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen	
2.1 Finanzielle Situation	19
2.2 Mobilität	21
2.3 Wohnsituation	26
3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung	31
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes	32
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	33
3.1.3 Ausbildungsnachweis	36
3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_die Ausbilder_in	37
3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	39
3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	40
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	43
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	43
3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	45
3.2.3 Wöchentliche Ausbildungszeit	46
3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	47
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	48
3.3 Ausbildungsvergütung	51
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	54
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	56
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	60
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	62
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	64
3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	68
3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	71
4. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	73
5. Fazit und Forderungen	77
6. Auswertungsverfahren und Methodik	81
Impressum	86



**»Auszubildende brauchen
bezahlbaren Wohnraum
und ein kostengünstiges
Azubi-Ticket – jetzt!«**

Manuela Conte, DGB-Bundesjugendsekretärin

Vorwort

Die duale Berufsausbildung bildet ein gutes Fundament für den Start in das Arbeitsleben. Auf den vermittelten Kompetenzen kann für die weitere berufliche Entwicklung aufgebaut werden. Die duale Berufsausbildung sichert den Fachkräftebedarf von morgen – und sie ist systemrelevant. Viele Berufe der dualen Ausbildung sind für die Grundversorgung der Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Das hat uns die Corona-Krise eindeutig vor Augen geführt. So sind zum Beispiel Fachinformatiker_innen in Zeiten mobilen Arbeitens für einen funktionierenden Bürobetrieb unverzichtbar, Kaufmänner oder -frauen im Einzelhandel stellen die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln und Gütern des täglichen Bedarfs sicher, medizinische Fachangestellte übernehmen innerhalb eines Praxisteam's wichtige Funktionen der medizinischen Versorgung.

Trotz Systemrelevanz – Ausbildung ist in Gefahr

Doch die duale Berufsausbildung ist in Gefahr. Einerseits hat die Corona-Pandemie bereits jetzt einen Einbruch bei der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und auch bei der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zur Folge. Andererseits war der Ausbildungsmarkt schon vor Corona in einer schwierigen Situation. Im letzten Jahr hatten 2,12 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Doch ohne Berufsabschluss drohen oftmals prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne. Fatal ist zudem, dass nur noch knapp jedes fünfte Unternehmen in Deutschland überhaupt ausbildet. Binnen eines Jahrzehnts sind mehr als 50.000 Ausbildungsbetriebe verloren gegangen. Auch die DAX-30-Konzerne haben die berufliche Ausbildung zurückgefahren.

Gewerkschaftsjugend und DGB machen auf diese Missstände seit langem aufmerksam. Angesichts der Pandemie haben wir frühzeitig einen Corona-Schutzschirm für die Ausbildung gefordert. Unsere Botschaft an Politik und Arbeitgeber gilt weiterhin: Wir kämpfen um jeden Ausbildungsplatz!

Damit nach der Corona-Krise nicht die Fachkräftekrise kommt, muss das Programm »Ausbildungsplätze sichern« der Bundesregierung schnell umgesetzt und von den Unternehmen auch genutzt werden. Wichtig ist und bleibt aber auch künftig, die Ungerechtigkeit am Ausbildungsmarkt zu bekämpfen. Sie kann sich durch die Krise noch verschlimmern. Für Gewerkschaftsjugend und DGB ist deshalb klar: Alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen müssen eine qualifizierte Ausbildung erhalten. Sie dürfen nicht in Warteschleifen oder Schulungsmaßnahmen abgeschoben werden. Wir brauchen eine gesetzliche Ausbildungsgarantie!

Ausbildungsreport:

Mobilität & Wohnen ist Schwerpunkt 2020

Der Ausbildungsreport 2020 zeigt erneut: In vielen Berufen gibt es nach wie vor gravierende Mängel bei den Ausbildungsbedingungen und der Qualität der Ausbildung. Das berichteten die 13.347 Auszubildenden, die wir noch vor dem coronabedingten Lockdown schriftlich befragt haben. Unsere Studie wirft in diesem Jahr einen besonderen Fokus auf die Mobilitäts- und Wohnsituation von Auszubildenden. Der Report zeigt: Auszubildende wollen ein selbständiges Leben in den eigenen vier Wänden. Doch die Ausbildungsvergütung reicht oft nicht zum Leben, geschweige denn für eine eigenes Zimmer in der Nähe des Ausbildungsortes. In der Folge müssen zum Teil lange Fahrtwege zum Ausbildungsort in Kauf genommen werden. Das sorgt nicht nur für Stress, sondern auch für zusätzliche Kosten. Für die Gewerkschaftsjugend sind die Zahlen eindeutig: Auszubildende brauchen bezahlbaren Wohnraum und ein bundeslandweit gültiges Azubi-Ticket – jetzt!

Berufsausbildung attraktiv gestalten

Fest steht: Die Arbeitswelt braucht gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Dies ist nur mit einer qualitativ hochwertigen und attraktiv ausgestalteten Berufsausbildung möglich. Sie muss junge Menschen begeistern, ihnen eine Perspektive nach der Ausbildung bieten und ihnen die notwendige Wertschätzung zukommen lassen, die sie verdienen. Dafür braucht es klare Weichenstellungen:

- eine Ausbildungsgarantie und eine faire Umlagefinanzierung: Um »Ausbildung für alle« zu ermöglichen.
- Azubi-Ticket jetzt! Um Mobilität und Flexibilität in der Ausbildung zu fördern.
- flächendeckend kostengünstige Wohnheime in Form von Azubi-Apartments: Für ein selbständiges Leben und Arbeiten am Lernort.
- Ausbildung 4.0 an allen Lernorten: Verstärkte Vermittlung von Medienkompetenz und Nutzung digitaler (Ausbildungs-)Technik in der Ausbildung und Ausbau digitaler Infrastruktur an Berufsschulen.
- unbefristete Übernahme: Damit Auszubildende eine klare Perspektive haben und zur Sicherung zukünftiger Fachkräfte.



Manuela Conte
DGB-Bundesjugendsekretärin



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2020

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2020 erneut zeigt, ist die Bewertung der Ausbildungsqualität stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg sehr konstant – sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder. Mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk ist einer der in den vergangenen Jahren durchgängig sehr kritisch bewerteten Ausbildungsberufe erstmals nicht mehr unter den 25 meistfrequentierten Berufen vertreten gewesen. Stattdessen wurden in diesem Jahr erstmals Auszubildende zum_zur Fachlagerist_in befragt.

Insgesamt wurden für den Ausbildungsreport 2020 die Meinung von 13.347 Auszubildenden erfragt.

Am besten bewerten in diesem wie bereits im vergangenen Jahr die angehenden Industriemechaniker_innen und Verwaltungsfachangestellten die Qualität ihrer Ausbildung. Auf den Rängen drei bis fünf folgen mit den künftigen Mechatroniker_innen sowie Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Bankkaufleuten Berufe, die ebenfalls bereits in den zurückliegenden Jahren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Aspekten der Ausbildungsqualität, d. h. sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die genannten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Am unteren Ende der Skala rangieren nach dem Ausschneiden der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen nunmehr die Hotelfachleute. Berücksichtigt man weiterhin, dass auch die Kaufleute im Einzelhandel, die Verkäufer_innen sowie die Köchinnen und Köche ihre Ausbildung überdurchschnittlich häufig schlecht bewerten, zeigt dies, dass im Einzelhandel wie im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes erhebliche Anstrengungen notwendig sind, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen.

Hierzu passt, dass mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie schon vor einigen Jahren den Restaurantfachleuten zwei Ausbildungsberufe aus diesen Branchen bereits aus der Gruppe der 25 häufigsten Ausbildungsberufe ausgeschieden sind, da in anderen Berufen mehr Verträge abgeschlossen wurden.

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Bankkaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Industriekaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Fachkraft für Lagerlogistik
Elektroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Friseur_in
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Fachlagerist_in
Koch_Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Maler_in und Lackierer_in
Verkäufer_in
Anlagenmechaniker_in SHK¹
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Hotelfachmann_frau

¹ Anlagenmechaniker_in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Diese achten darauf, dass Ausbildungspläne eingehalten und gesetzliche Vorgaben beachtet werden.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Andererseits gelingt es ihnen durchaus, mit großem Engagement Auszubildende durch eine besondere Form der persönlichen Beziehung an sich zu binden.

Schwerpunktthema: Mobilität und Wohnen

Die Lebenssituation von Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren verändert. So werden Auszubildende im Schnitt immer älter und ihre Lebensentwürfe vielfältiger. Zudem gewinnt dabei der Anspruch, ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, an Bedeutung. Auch werden Lebensräume zunehmend flexibler, der Arbeitsort überschneidet sich nicht mehr unbedingt mit dem Wohnort. Dies stellt neue Anforderungen an Mobilität und Wohnen von jungen Menschen. Beides ist zudem mit zum Teil hohen Kosten verbunden. Dass dies gerade für Auszubildende ein Problem darstellen kann, zeigt die Tatsache, dass fast 60 Prozent der Befragten (57,1 Prozent) »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig von ihrer Vergütung leben können und fast jede_r Zweite (49,1 Prozent) auf finanzielle Hilfe angewiesen ist.

Zum Teil müssen Auszubildende weite Wege zum Ausbildungsbetrieb oder zur Berufsschule zurücklegen. Fast jede_r vierte Auszubildende (23,6 Prozent) braucht länger als eine halbe Stunde zum Betrieb.

Zur Berufsschule sind 40,3 Prozent der Auszubildenden länger als eine halbe Stunde unterwegs. Lange Fahrtzeiten sorgen für Stress und für zusätzliche Kosten. Dazu passt, dass etwa drei Viertel der Befragten (74,1 Prozent) grundsätzliches Interesse an einem kostenlosen bzw. kostengünstigen Azubi-Ticket für den öffentlichen Personen- und Nahverkehr (ÖPNV) haben, wenn sie damit ihren Betrieb und ihre Berufsschule erreichen und in ihrer Freizeit unterwegs sein könnten.

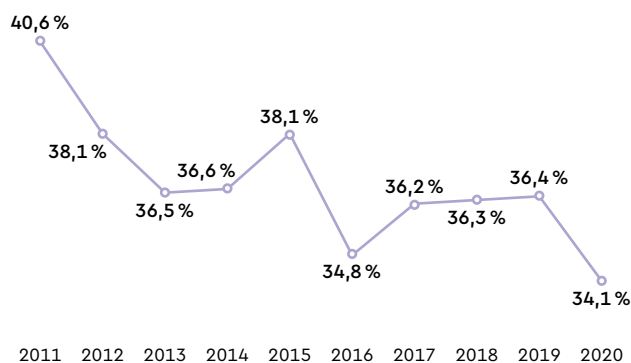
Doch im Wunsch nach einem Azubi-Ticket zeigt sich eine große Problematik. Es fehlt vielfach an einem gut funktionierenden ÖPNV. Knapp über ein Drittel der Auszubildenden (34,6 Prozent) kann den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen. Für den Weg zur Berufsschule trifft das auf fast jede_n Fünfte_n der befragten Auszubildenden (18,8 Prozent) zu. Mittel- und langfristig ist eine Lösung der Mobilitätsproblematik nur durch einen massiven Ausbau des ÖPNV, gerade in ländlichen Regionen, machbar.

Der Schritt in die Ausbildung ist für junge Menschen ein Schritt in die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern. Eigenständiges Leben, ob in Azubi-Appartements oder der eigenen Wohnung, gehört hier dazu. Zwei Drittel der Befragten (65,4 Prozent) äußern den Wunsch, in einer eigenen Wohnung leben zu wollen. Doch für einen Großteil der Auszubildenden entspricht ihre aktuelle Wohnsituation nicht ihren Vorstellungen. Nur gut ein Viertel (26,6 Prozent) von ihnen lebt tatsächlich in einer eigenen Wohnung. Ob es gelingt, mit der Ausbildungsvergütung selbstständig zu leben, ist in hohem Maße vom gewählten Ausbildungsberuf und den dort gezahlten Vergütungen abhängig. Der angespannte Wohnungsmarkt, vor allem in den Städten, verschärft die Situation. (→ Kapitel 2)

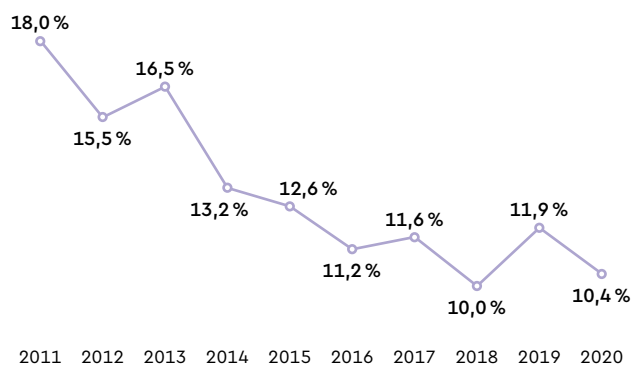
Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für gut ein Drittel der Auszubildenden noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist jedoch erneut zurückgegangen und liegt mit 34,1 Prozent um 2,3 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. In der längerfristigen Betrachtung dieses Wertes zeigt sich, dass die Belastung der Auszubildenden durch Überstunden in den letzten Jahren geringer ausfällt als in den ersten Jahren des Ausbildungsreports, in denen immer wieder mehr als 40 Prozent der Auszubildenden angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. (→ Kapitel 3.2.1)

Entwicklung Überstunden



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



Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um 1,5 Prozentpunkte auf 10,4 Prozent gesunken. Auch hier hat sich in der längerfristigen Betrachtung die Situation deutlich gebessert.

Ebenfalls gesunken ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, von 29,9 Prozent im Vorjahr auf 24,8 Prozent.

Weniger erfreulich gestaltet sich hingegen die Veränderung bei der Regelung des Überstundenausgleichs. Hier ist der Anteil der unter 18-jährigen Auszubildenden, die angaben, für die geleisteten Überstunden einen Freizeitgleich zu bekommen, erneut gesunken, von 46,9 Prozent auf 41,2 Prozent. Innerhalb von nur zwei Jahren ist dieser Wert somit um etwa 10 Prozentpunkte gefallen. Mehr als ein Drittel (34,6 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden konnte keine Angaben dazu machen, ob und – wenn ja – in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

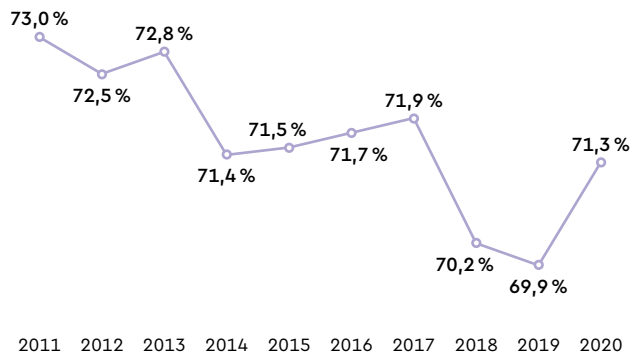
Weniger Probleme scheint es beim Thema der Fünftage-Woche zu geben. Auch wenn der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen ist (+1,3 Prozentpunkte), sind nach wie vor lediglich 3,9 Prozent der Befragten davon betroffen. (→ Kapitel 3.2.5)

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (71,3 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Im Vergleich zum Vorjahr, als erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports die 70-Prozent-Marke unterschritten wurde, hat sich dieser Wert somit wieder konsolidiert und liegt annähernd auf dem Niveau des langjährigen Mittels.

Der Ausbildungsreport 2020 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus. (→ Kapitel 3.4.1)

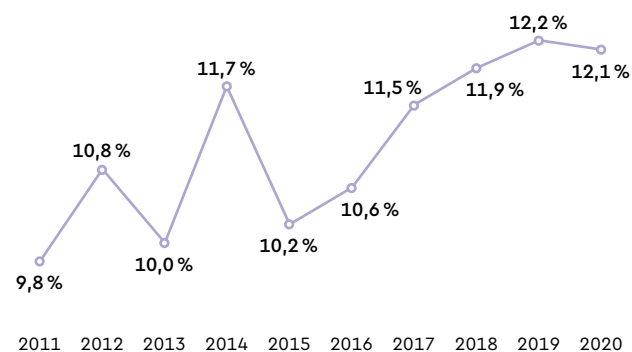
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 12,1 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr in etwa gleichgeblieben (-0,1 Prozentpunkte). Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass hier in den zurückliegenden Jahren keine grundlegenden Verbesserungen festzustellen sind – im Gegenteil, seit 2016 ist der Anteil von Auszubildenden, die sich regelmäßig mit ausbildungsfremden Tätigkeiten konfrontiert sehen, tendenziell gestiegen. (→ Kapitel 3.1.2)

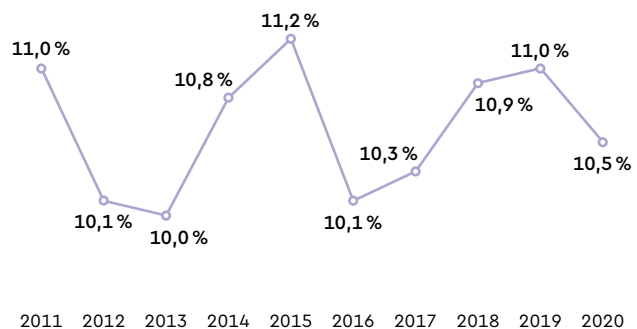
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,7 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 8,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10,5 Prozent der Auszubildenden mit einem_einer Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. Auch diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen. (→ Kapitel 3.1.4)

Entwicklung Auszubildende, bei denen Ausbilder_innen selten oder nie am Ausbildungsplatz verfügbar sind



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 32,1 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 39,9 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,7 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 6,3 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (25,5 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (19,3 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 7,1 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende 5,4 Prozent).¹

¹ Für den Ausbildungsreport 2020 wurde erstmals auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (54,6 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (84,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur gut jede_r Dritte (35,7 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. (→ Kapitel 3.4.5)

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Insgesamt fallen auch im Jahr 2020 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung. (→ Kapitel 4)

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Nach wie vor jedoch gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen sehr schwierig. So wussten 56 Prozent der Auszubildenden (Vorjahr 56,1 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (37,8 Prozent, Vorjahr 36,9 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 6,2 Prozent (Vorjahr 7 Prozent) wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

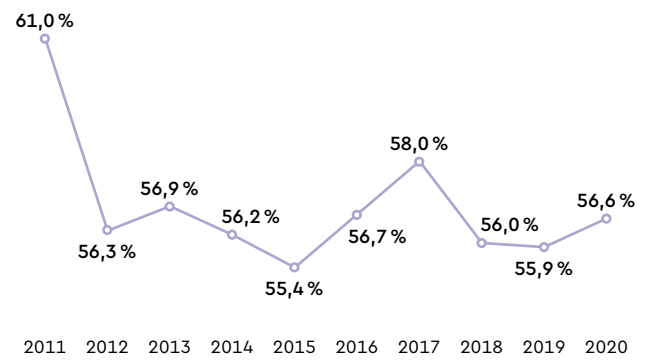
Erfreulich ist, dass der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeerspektive, die eine unbefristete Stelle angeboten bekommen haben, mit 70,8 Prozent auf ähnlich hohem Niveau lag wie im Vorjahr (71,5 Prozent). Die Übrigen hatten Angebote unterschiedlicher Befristungen, größtenteils jedoch für ein Jahr (19,4 Prozent).

Von den Auszubildenden, denen bereits eine Absage vorlag, hatten 38,9 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (→ Kapitel 3.4.3)

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Jedoch bewerten erneut gerade einmal 56,6 Prozent (Vorjahr 55,9 Prozent) der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (→ Kapitel 3.1.6)

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts





»Alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen müssen eine qualifizierte Ausbildung erhalten. Sie dürfen nicht in Warteschleifen oder Schulungsmaßnahmen abgeschoben werden. Wir brauchen eine gesetzliche Ausbildungsgarantie.«

Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB

1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Corona-Krise hat die berufliche Bildung erfasst. Berufsschulen wurden geschlossen, teilweise wurde in den Betrieben stark betroffener Branchen keine oder eine nur sehr eingeschränkte Ausbildung durchgeführt. Der Ausbildungsmarkt bleibt also von den Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht verschont. Er ist wie der Arbeitsmarkt selbst konjunkturabhängig. Eine Szenarien-Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) prognostiziert für dieses Jahr weniger als 500.000 abgeschlossene (neue) Ausbildungsverträge. Das wären mindestens 25.000 weniger Ausbildungsplätze als im Jahr 2019.¹

Die tatsächlichen wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind bislang kaum absehbar. Eine belastbare Einschätzung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist ebenso äußerst schwierig, wird die aktuelle Entwicklung doch von vielen Faktoren in einem Maße beeinflusst, das bisher kaum vorstellbar war.

Erste Daten der Ausbildungsstatistik für das laufende Ausbildungsjahr deuten jedoch bereits darauf hin, dass sich auch der Ausbildungsmarkt zumindest temporär, wenn nicht sogar längerfristig verändern wird. So ist zum Stand Juli 2020² im Vergleich zum Vorjahr bundesweit ein Rückgang der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen um 8 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Neben dem Rückgang der zur Verfügung stehenden Berufsausbildungsstellen im aktuellen Jahr droht zudem die Gefahr, dass bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse krisenbedingt gelöst werden könnten. Weiterhin kann die Berufsberatung der Arbeitsagenturen insbesondere die zuletzt erst verstärkten Angebote an den Schulen (Berufsberatung vor dem Erwerbsleben) derzeit nicht aufrechterhalten. Potenziell ausbildungsinteressierte junge Menschen bekommen somit nicht die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Berufswahl, die sie bräuchten. Darauf deutet auch hin, dass die Zahl der gemeldeten Bewerber im Juli 2020 ebenfalls zurückgegangen ist, um 8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Dies sollte jedoch, wie gezeigt, nicht als tatsächlicher Rückgang bei der Nachfrage nach Ausbildung gedeutet werden. Bedenklich ist zudem, dass den Agenturen für Arbeit im laufenden Ausbildungsjahr nach bisherigen Zahlen (Stand Juli 2020) bislang nur bei knapp einem Drittel der Bewerber_innen eine Vermittlung in Ausbildung (34 Prozent – geförderte und ungeförderte Berufsausbildung) gelungen ist. Um diesen Rückgang auszugleichen, sind verstärkte und vor allem schnell wirkende arbeitsmarktpolitische Anstrengungen notwendig – das neue Ausbildungsjahr beginnt im August!

Vielleicht gerade noch rechtzeitig hat das Bundeskabinett am 24. Juni 2020 die Eckpunkte des Bundesprogramms »Ausbildungsplätze sichern« beschlossen. Es umfasst in den kommenden beiden Jahren ein Volumen von 500 Millionen Euro. Damit wird der Beschluss zur Ausbildung aus dem Konjunkturpaket umgesetzt. Die Gewerkschaften drängen seit Beginn der Krise auf umfassende Hilfen für Jugendliche und Ausbildungsbetriebe, viele Vorschläge der Gewerkschaften finden sich nun im Ausbildungs-Baukasten der Bundesregierung wieder. Es gibt eine Prämie für Unternehmen, die Auszubildende aus insolventen Firmen übernehmen und sie weiter ausbilden. Es gibt auch eine Förderung, wenn Unternehmen ihre Auszubildenden vorübergehend durch andere Betriebe oder einen Dienstleister ausbilden lassen (Verbund- bzw. Auftragsausbildung). Betriebe, welche massiv von Kurzarbeit betroffen sind (mehr als 50 Prozent der Beschäftigten), die ihre Auszubildenden und das betriebliche Ausbildungspersonal aber nicht in Kurzarbeit schicken, bekommen in dieser Zeit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung erstattet. Zudem gibt es eine Prämie für Betriebe, die ihre Ausbildungskapazitäten stabil halten oder ausbauen. Jetzt kommt es darauf an, dass die Betriebe diese Hilfen auch nutzen. In der Corona-Krise zeigt sich, dass Sozialpartnerschaft in der Ausbildung funktioniert. Es war die Allianz für Aus- und Weiterbildung, in der Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände in ihrer Erklärung vom 26. Mai 2020 die Grundzüge dieses Konzepts auf Drängen der Gewerkschaften entwickelt haben. Sollte sich die Krise weiter verschärfen, ist es notwendig, sich auf weitere Maßnahmen zu verständigen.

¹ vgl. Homepage des BIBB: www.bibb.de/de/123225.php (29.6.2020)

² vgl. BA: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Stand Juli 2020

Bereits vor der Corona-Pandemie war die Lage auf dem Ausbildungsmarkt alles andere als entspannt. Jetzt ist davon auszugehen, dass sich die seit mehreren Jahren häufigen strukturellen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt durch die Folgen der Corona-Pandemie noch verstärken. So ist zwar im Jahr 2019 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze um 4.500 auf 53.100 zurückgegangen und auch der Anteil erfolgloser Bewerber_innen hat sich von 10,0 Prozent auf 9,4 Prozent reduziert. Gleichzeitig haben sich aber auch das Angebot an Berufsausbildungsstellen (erstmal seit 2014) wie auch die Nachfrage¹ nach Ausbildung (erstmal unter 600.000 Nachfrager_innen) um jeweils 1,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr verringert. Auch die Zahl Ausbildungsinteressierter lag mit 786.909 erstmals unter der Marke von 800.000. Trotz des Rückgangs bei unbesetzten Stellen und bei erfolglosen Bewerber_innen: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr sank um 1,2 Prozentpunkte auf 525.100. Die Marktlage, d. h. die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Sie liegt konstant bei 96,6 Angeboten je 100 Nachfrager_innen.

Noch alarmierender als die rein quantitative Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt sind jedoch die wachsenden Passungsprobleme, die, wie sich zunehmend herausstellt, immer stärker berufsstrukturelle und eigenschaftsbezogene Ursachen² haben. Auch das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten spielt hier eine Rolle.

Während regionale Passungsprobleme an Bedeutung verlieren, zeigt sich eine zunehmende Diskrepanz zwischen den Angeboten der Betriebe und den Erwartungen der Bewerber_innen. Aktuelle Ergebnisse einer Studie der Universität Göttingen bestätigen einen Trend, auf den bereits im letztjährigen Ausbildungsreport³ deutlich hingewiesen wurde.

In der Studie wird dabei zwischen regionalen, berufsbezogenen und eigenschaftsbezogenen Typen von Problemlagen unterschieden. Der eigenschaftsbezogene Mismatch unterscheidet sich dabei vom berufsbezogenen dahingehend, dass nicht eine generelle Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsberufen zu Passungsproblemen führt, sondern entweder Betriebe Bewerber_innen wegen fehlender gewünschter Eigenschaften, etwa ein bestimmter Schulabschluss, ablehnen oder umgekehrt, Bewerber_innen einen Betrieb wegen dessen Eigenschaften, beispielsweise dessen Größe oder dessen Ausbildungsbedingungen, ablehnen.⁴ Bundesweit kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass die bestehenden Passungsprobleme zu 44 Prozent auf eigenschaftsbezogene und zu 34 Prozent auf berufsfachliche Faktoren zurückzuführen sind, während regionale Probleme weniger als ein Viertel (23 Prozent) der Passungsprobleme ausmachen. Auffällig ist, dass der berufsfachliche Mismatch, der 2018 für gut ein Drittel der Passungsprobleme verantwortlich war, noch zehn Jahre zuvor lediglich einen Anteil von 7 Prozent ausmachte.

Betrachtet man die aktuellen Zahlen, ist dies wenig verwunderlich. Bei einem Blick auf die Struktur der unbesetzten Ausbildungsstellen gemäß dem erwarteten (Mindest-) Abschluss der Bewerber_innen zeigt sich, dass es sich hierbei bei 2019 zu 60,7 Prozent um Ausbildungsplätze handelte, für die mindestens ein Hauptschulabschluss erforderlich gewesen wäre, während Ausbildungsstellen mit der Voraussetzung Abitur so gut wie nicht unter den unbesetzten Stellen zu finden sind (0,6 Prozent).

1 Zur Berechnung der Nachfrage wird hier die erweiterte Nachfragedefinition verwendet, nach der die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Addition der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (»erfolgreiche Nachfrage«) und der Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten, zum 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber (»erfolglose Nachfrage«) berechnet wird.

2 vgl. Seeber, Susan et al. (2019): Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System. Bielefeld: wbv Media

3 vgl. DGB-Ausbildungsreport 2019: Kapitel 1.2 »Lage auf dem Ausbildungsmarkt«

4 vgl. Seeber, Susan et al. (2019), S. 20

Auf der anderen Seite konnte jedoch die Mehrheit der erfolglosen Ausbildungsnachfrager_innen mindestens einen mittleren Abschluss (37,4 Prozent), die Fachhochschulreife (14,3 Prozent) oder sogar Abitur (12,6 Prozent) vorweisen. Lediglich ein knappes Drittel der Betroffenen verfügte über einen Hauptschulabschluss (29 Prozent) oder keinen Abschluss (2 Prozent). Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss haben tendenziell geringere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Ihre Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung ist in den letzten Jahren weiter gesunken, von 52 Prozent im Jahr 2007 auf 47 Prozent im Jahr 2017, während Absolventinnen mit mittlerem Abschluss zu 87 Prozent und mit (Fach-)Hochschulreife sogar zu 96 Prozent in Ausbildung einmündeten.¹ Gab es 2009 noch beinahe doppelt so viel Ausbildungsplatznachfrager_innen mit Hauptschulabschluss wie mit Studienberechtigung, fällt die Zahl der studienberechtigten Nachfrager inzwischen größer aus als die der Nachfrager mit Hauptschulabschluss.²

Mit steigendem Schulabschluss wachsen auch die Ansprüche an den Ausbildungsberuf, so dass »klassische Hauptschülerberufe« insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Handwerk nach wie vor die stärksten Besetzungsprobleme haben. So blieb bei den Klempner_innen (38,4 Prozent), den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (37,6 Prozent) sowie den Fleischer_innen (37,5 Prozent) und den Restaurantfachleuten (33,3 Prozent) ein Drittel und mehr der angebotenen Stellen unbesetzt. In den Medienberufen, bei Laborant_innen sowie in Teilen der kaufmännischen Berufe (z. B. Veranstaltungskaufleute) sind solche Probleme unbekannt. Hier ist vielmehr ein Versorgungsproblem festzustellen, d. h. zum Teil waren Ende September 2019 in diesen Berufen noch mehr als 40 Prozent der Bewerber_innen noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz.³

Aus Sicht des BIBB ließen sich die Passungsprobleme bei gegebenem Angebot nur reduzieren, »wenn die berufliche Flexibilität der Jugendlichen deutlich gestärkt werden würde. Hierfür ist zum einen eine stärkere Berufsorientierung erforderlich. Zum anderen müssten Bewerber mit höheren Schulabschlüssen dazu bewegt werden, sich stärker als bislang für Ausbildungsplätze zu interessieren, für die aus Sicht der Betriebe gegebenenfalls auch ein Hauptschulabschluss als Eintrittsqualifikation reichen würde.«⁴

Mit Blick auf die nach wie vor ebenfalls bedeutenden eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme muss hier ergänzt werden, dass insbesondere auch eine Erhöhung der Ausbildungsqualität als wesentlicher Faktor zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität angesehen werden kann. So ist es kaum verwunderlich, dass die Berufe im gastronomischen Bereich und im Einzelhandel, die unter großen Besetzungsproblemen und hohen Vertragslösungsquoten leiden, seit vielen Jahren auch im DGB-Ausbildungsreport auf den hinteren Rängen rangieren. Umgekehrt zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports aber, dass es auch in diesen Berufen gelingen kann, eine hohe Ausbildungszufriedenheit zu erzielen, wenn die Qualität der Ausbildung stimmt. Es sollte daher im ureigenen Interesse der Betriebe liegen, sich hier stärker zu bemühen und ihren Auszubildenden eine hochwertige und attraktive Ausbildung zu ermöglichen.

Möglicherweise gelänge es so auch, wieder mehr junge Frauen für eine Ausbildung zu gewinnen, die sich in den zurückliegenden Jahren immer stärker aus der dualen Ausbildung zurückgezogen haben und dies weiterhin tun. So ist auch im Jahr 2019 die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit $-1,8$ Prozentpunkten doppelt so stark gesunken wie bei den Männern ($-0,9$ Prozentpunkte), so dass zum dritten Mal in Folge weniger als 200.000 Neuabschlüsse mit Frauen zu verzeichnen waren (192.400), seit 2009 ist die Zahl um 20,5 Prozentpunkte zurückgegangen, während bei den Männern im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 3,2 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. In der Folge ist der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden zwischen 2009 und 2019 von 42,9 Prozent auf 36,6 Prozent gesunken.

Als ursächlich für diese Entwicklung können insbesondere drei Faktoren angesehen werden. Während erstens bei den Männern das demografiebedingte Schrumpfen der Schulabgängerkohorten durch die starke und überproportionale Zuwanderung männlicher Migranten ausgeglichen werden konnte, ist bei den Frauen ein solcher Kompensationseffekt nicht eingetreten.⁵

1 vgl. Seeber, Susan et al. (2019), S. 14

2 vgl. BIBB 2020: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019, S. 12

3 vgl. a.a.O., S. 24 f.

4 A.a.O., S. 25

5 vgl. Dionisius, Regina/Kroll, Stephan/Ulrich, Joachim Gerd (2018): Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 47(2018)6, S. 46–50

Zweitens hat sich das Berufswahlverhalten junger Frauen verändert. Wie der DGB-Ausbildungsreport immer wieder verdeutlicht, sind junge Frauen überdurchschnittlich stark in einfachen Dienstleistungsberufen vertreten, in denen die Ausbildungszufriedenheit und -qualität vergleichsweise niedrig ist. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn Frauen diesen Berufen zunehmend den Rücken kehren und sich außerhalb des dualen Systems orientieren, z. B. in den Berufen des Gesundheits- und Erziehungswesens.

Ein dritter Faktor ist das Berufswahlverhalten studienberechtigter junger Menschen. Junge Männer mit Abitur greifen deutlich häufiger auf Angebote des dualen Systems zurück als junge Frauen mit Studienberechtigung. Dies dürfte zum einen an den vergleichsweise weniger guten Abiturnoten junger Männer und den sich daraus ergebenden Zugangsschwierigkeiten zu attraktiven Studienangeboten wie auch der höheren Studienabbruchquote junger Männer liegen. Zum anderen fällt es Ihnen aber auch leichter, unter den im dualen System angebotenen Berufen ein für sie attraktives Angebot zu finden.

Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich keine Anzeichen dafür finden, dass sich dieser Trend in absehbarer Zeit umkehrt. Umso wichtiger ist es daher, dass die Betriebe insbesondere in den von Frauen bevorzugten Berufen ihre Bemühungen um eine hohe Ausbildungsqualität und somit auch Attraktivität deutlich verstärken, um die seit vielen Jahren feststellbaren strukturellen Benachteiligungen junger Frauen in der Ausbildung¹ zu kompensieren und so einer weiteren »Abwanderung« junger Frauen aus der dualen Ausbildung entgegenzuwirken.

Auch wenn bisher noch nicht absehbar ist, welche Folgen die Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt des laufenden sowie der kommenden Jahre haben wird, lassen sich somit eine Reihe struktureller Ansatzpunkte zur Optimierung des Ausbildungsgeschehens identifizieren, die es unabhängig davon zu beachten gilt. In diesem Sinne äußern sich auch die Autoren des Berufsbildungsberichts 2020, der vor dem Hintergrund der zahlreichen Unsicherheiten »Maßnahmen zur Sicherung bzw. Steigerung der (wahrgenommen) Attraktivität der beruflichen Bildung auch 2020 einen wichtigen Stellenwert«² einräumt.

Der vorliegende Ausbildungsreport liefert insbesondere den Ausbildungsbetrieben wieder zahlreiche hilfreiche Anregungen und Ansatzpunkte zur Erhöhung der von den Auszubildenden wahrgenommenen Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit.

Darüber hinaus zeigt sich auch ein erhöhter Abstimmungs- und Kooperationsbedarf bei der beruflichen Orientierung junger Menschen und deren Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Bereits heute gibt es zahlreiche Beispiele für eine frühzeitige und intensive Zusammenarbeit insbesondere von Schulen, Ausbildungsbetrieben sowie der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, die einen Rahmen schaffen, in dem junge Menschen sich umfassend und in für sie angemessener Form über Berufe informieren können. Diese Formen der Zusammenarbeit gilt es zu stärken, damit möglichst alle Schulabgänger frühzeitig die Chance erhalten, unterschiedliche Berufe wirklich kennenzulernen. Sie müssen diese Berufe in der Praxis erleben, um mit den so erlangten Erfahrungen und Kontakten eine nachhaltige Berufswahlentscheidung treffen zu können. Auf diese Weise ist es dann auch möglich, vermeintlich unattraktiven Berufen zu einer neuen Attraktivität zu verhelfen.

¹ vgl. z. B. DGB-Ausbildungsreport 2019: Kapitel 4 »Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung«

² Berufsbildungsbericht 2020, Vorabversion, S. 56

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Den Kampf um jeden Ausbildungsplatz: Jugendliche müssen auch in Zeiten von Shutdown und Wirtschaftskrise sicher sein, ihre Ausbildung abschließen zu können. Nach der Krise wird auch die Fachkräftenachfrage wieder steigen. Unternehmen haben es selbst in der Hand, durch vorausschauendes Handeln einem Mangel vorzubeugen, indem sie ihre Auszubildenden übernehmen.

Eine echte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt: Wir brauchen ein größeres Angebot an Ausbildungsplätzen. Eine wirkliche Integration aller junger ausbildungsinteressierter Menschen in den Arbeitsmarkt bietet nur eine gesetzliche Ausbildungsgarantie, das heißt ein gesetzlich garantierter Anspruch auf einen Ausbildungsplatz.

Eine bessere Berufsorientierung: Die Förderung junger Menschen ist zwischen den unterschiedlichen Rechtskreisen des SGB II, III, VIII (und XII) und den damit verbundenen Akteuren (Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Träger der Jugendhilfe) zersplittert. Dies führt häufig zu einer unzureichenden und nicht abgestimmten Förderung von Jugendlichen. Daher sollten Jugendberufsagenturen ausgebaut werden, damit sie als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstellen für alle Schüler_innen nach dem Schulabschluss da sein können. Dabei muss auch eine geschlechtergerechte Berufsorientierung frei von Rollenklischees gewährleistet werden.

Übergangsbereich effizient gestalten: Im Übergang zwischen Schule und Ausbildung muss aus dem Übergangangebot an Maßnahmen ein auf die betriebliche Ausbildung zielgerichtetes Unterstützungssystem für junge Menschen entstehen. Eine Fokussierung auf ausbildungsintegrierte Unterstützungsinstrumente hilft sowohl jungen Menschen als auch Betrieben bei der Orientierung.

Assistierte Ausbildung als Regelinstrument etablieren: Hilfreich ist der Ausbau und die Etablierung der Assistierte Ausbildung als Regelinstrument, das sowohl Betriebe als auch Auszubildende mit Unterstützungsbedarf auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss unterstützt. Durch den frühzeitigen Einstieg der Auszubildenden in die Maßnahme und die Vorbereitung der Auszubildenden auf den Start der Ausbildung kann die Assistierte Ausbildung die Maßnahmen in der herkömmlichen Berufsvorbereitung ersetzen.

Teilzeitausbildung stärken: Die Teilzeitausbildung muss flächendeckend in den Betrieben und Verwaltungen eingesetzt werden. Sie ist das Integrationsinstrument für Auszubildende, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung Pflegeaufgaben erbringen oder Kinder betreuen. Dazu muss ein rechtlich verbindlicher Anspruch auf eine Ausbildung in Teilzeit geregelt werden.

Integration von geflüchteten jungen Menschen: Für eine erfolgreiche Integration von geflüchteten jungen Menschen in die Ausbildung fordert die Gewerkschaftsjugend ein umfangreiches Gesetzes-Paket: Zur Überwindung von Sprachbarrieren ist die Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung notwendig. Ausländische Schulabschlüsse müssen schnell und kostenfrei anerkannt werden. Ausbildungs(platz)wechsel und Ausbildungsabbrüche dürfen keine Abschiebung zur Folge haben: Junge geflüchtete Menschen sind sonst schlechten Ausbildungsbedingungen und Ausbeutung wehrlos ausgesetzt.



2. Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen

Einleitung

Wie der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020¹ erneut deutlich macht, steigt das Durchschnittsalter der Auszubildenden im dualen System stetig an. Während im Jahr 1993 die Auszubildenden bei ihrem Ausbildungsbeginn durchschnittlich 18 Jahre alt waren, sind es inzwischen (2018) bereits 19,9 Jahre. Noch 1993 war mehr als die Hälfte der Auszubildenden bei Ausbildungsabschluss jünger als 18 Jahre, inzwischen ist es lediglich ein Viertel (25,5 Prozent). Der Datenreport nennt als Gründe hierfür vor allem »längere Schulzeiten im Sekundarbereich I, zunehmend höhere Schulabschlüsse der Auszubildenden und verlängerte Übergangsprozesse in die Berufsausbildung«.

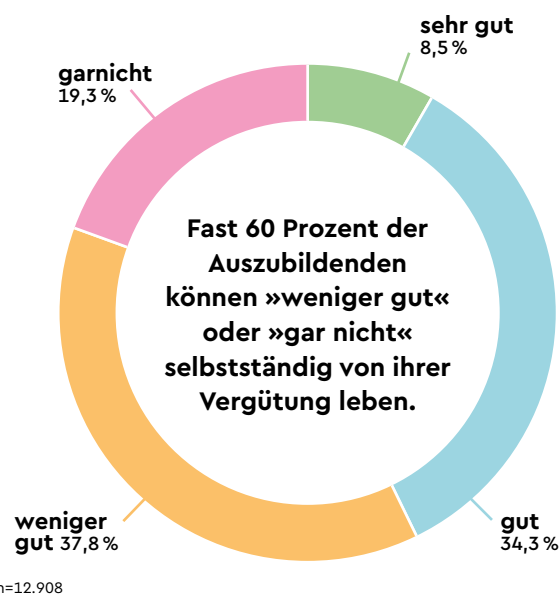
Dies ändert auch die Sichtweise auf die Lebenssituation der Auszubildenden. Der Anspruch, ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, gewinnt an Bedeutung. Beides benötigt die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum. Auch sollte die Wahl des Ausbildungsplatzes nicht von der Höhe der Miete abhängen. Gleiches gilt für Fahrtkosten zum Lernort. Von jungen Menschen wird erwartet, für ihre Ausbildung flexibel und mobil zu sein. Das verlangt eine gut funktionierende und kostengünstige Verkehrsinfrastruktur.

Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2020 liegt daher nach 2014 erneut auf dem Thema Mobilitäts- und Wohnsituation der Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang zu ihrer Wohnsituation, ihrer finanziellen Situation sowie Aspekten der Mobilität befragt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse in den genannten Bereichen dargestellt.

2.1 Finanzielle Situation

Der Wunsch nach einem selbstständigen Leben setzt die eigene finanzielle Unabhängigkeit voraus. Hinsichtlich der finanziellen Situation deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2020, wie übrigens bereits 2014 (vergleiche Grafik im Report 2014), noch immer auf eine wenig befriedigende Situation hin. So gab weniger als die Hälfte (42,9 Prozent) der befragten Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildungsvergütung »sehr gut« (8,5 Prozent) oder »gut« (34,4 Prozent) selbstständig leben zu können. 37,8 Prozent hingegen gaben an, davon »weniger gut« und immerhin ein Fünftel (19,3 Prozent) »gar nicht« selbstständig leben zu können.

Mit meiner Ausbildungsvergütung
kann ich selbstständig leben



Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass nach wie vor nur etwa die Hälfte der Auszubildenden (50,9 Prozent) ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung lebt. Ein Drittel (32,8 Prozent) erhält finanzielle Unterstützung durch Eltern oder Bekannten, 12,5 Prozent verfügen über Einkommen aus einem Nebenjob und 10,1 Prozent erhalten staatliche Leistungen. Bedenkt man, dass viele Auszubildende bereits in der Ausbildung Überstunden machen müssen, ist es mehr als bedenklich, dass mehr als jede zehnte Auszubildende zusätzlich noch einem Nebenjob nachgeht.

¹ BIBB 2020 – Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Vorversion S. 162 f.

Nebeneinkünfte (Mehrfachnennungen möglich)

nichts

50,9 %

finanzielle Unterstützung von Eltern, Bekannten, ...

32,8 %

Einkommen aus Nebenjob

12,5 %

staatliche Leistungen (z. B. Mietzuschuss, ...)

10,1 %

**Fast die die Hälfte der Auszubildenden
(49,1 Prozent) erhält zusätzliche finanzielle
Unterstützung zu ihrer Vergütung.**

n=12.599

Ob es gelingt, mit der Ausbildungsvergütung selbstständig zu leben, ist in hohem Maße vom gewählten Ausbildungsberuf und den dort gezahlten Vergütungen abhängig. Während beispielsweise von den angehenden Bankkaufleuten zwei Drittel (66,7 Prozent) angaben, selbstständig von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können, war es von den Friseur_innen nur gut jede_r Fünfte (21,4 Prozent).

Positiv wirkt sich das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung aus. Von den Auszubildenden, die eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in ihrem Betrieb haben, gaben 58,8 Prozent an, sehr gut oder gut von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können, bei denen mit Personalrat bzw. Betriebsrat waren es 49,6 Prozent. In Betrieben hingegen, die über keine betriebliche Interessenvertretung verfügen, kann nach eigenen Aussagen weniger als ein Drittel der Auszubildenden (30,9 Prozent) von der Ausbildungsvergütung selbstständig leben.

Auskömmliche Ausbildungsvergütung und betriebliche Interessenvertretung

ja (JAV)

58,8 %

41,2 %

ja (Betriebs-/Personalrat)

49,6 %

50,4 %

nein

30,9 %

69,1 %

■ sehr gut/gut ■ weniger gut/gar nicht

n=11.689

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Selbstständiges Wohnen und gute Mobilität gehören dazu. Um eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt werden.

2.2 Mobilität

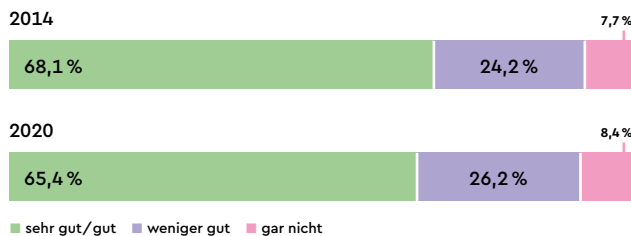
Fahrtzeiten zum Betrieb

Etwa drei Viertel (76,4 Prozent) der Befragten gaben an, für die Fahrt vom Wohnort zum Ausbildungsbetrieb täglich bis zu einer halben Stunde zu benötigen (2014: 70,3 Prozent), weitere 19,8 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer Stunde (2014: 22,9 Prozent) und 3,6 Prozent zwischen einer und zwei Stunden (2014: 6,3 Prozent). Fahrtzeiten zum Ausbildungsbetrieb von mehr als zwei Stunden stellen nach wie vor die Ausnahme dar (0,2 Prozent, 2014: 0,4 Prozent).

Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von etwa zwei Dritteln (65,4 Prozent) der Befragten als sehr gut oder gut bezeichnet (2014: 68,1 Prozent). Bei etwa einem Viertel (26,2 Prozent) ist dies weniger gut der Fall (2014: 24,2 Prozent) – und 8,4 Prozent der Befragten gaben an, ihren Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen zu können (2014: 7,7 Prozent).

Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln



Über ein Drittel (34,6 Prozent) der Auszubildenden kann den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen.

n=17.881 (2014)/12.973 (2020)

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Gunther330 | 26. April 2020

Umzug während Ausbildung

Hallo,

meine Schwester muss aus privaten Gründen umziehen. Sie muss jetzt leider 13 km vom Betrieb weg wohnen.

Leider muss Sie öfter bis 20 Uhr arbeiten und der letzte Bus ins Dorf zurück fährt gegen 20 Uhr. Da der Betrieb etwas außerhalb ist, müsste man einen anderen Bus nehmen, ca. 20 Minuten fahren und dann umsteigen. Zeitlich ist das nicht umsetzbar.

Was kann man in so einem Fall tun? In der Theorie kann Sie nach Ihrem Arbeitstag gar nicht mehr nach Hause kommen. Es gibt auch leider keinen Kollegen, der Sie mitnehmen könnte.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Fahrtzeiten zur Berufsschule

Durchschnittlich etwas länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten vom Wohnort zur Berufsschule. Hier sind nur 59,7 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs (2014: 52,4 Prozent), knapp ein Drittel (32,4 Prozent) benötigt zwischen einer halben und einer Stunde (2014: 35,5 Prozent) und immerhin 7,5 Prozent zwischen einer und zwei Stunden (2014: 11,3 Prozent). Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind auch hier selten (0,4 Prozent, 2014: 0,8 Prozent).



3/4

bzw. 74,1 Prozent der
Befragten zeigen Interesse
an einem Azubi-Ticket.

Erreichbarkeit der Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind die Berufsschulen für 81,2 Prozent der Auszubildenden »gut« oder sogar »sehr gut« zu erreichen (2014: 82,8 Prozent), für 16,4 Prozent »weniger gut« (2014: 15,1 Prozent) und für 2,4 Prozent überhaupt nicht (2014: 2 Prozent)

Erreichbarkeit der Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln



Fast jede_r fünfte (18,8 Prozent) Auszubildende kann die Berufsschule weniger gut oder gar nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen.

n=17.879 (2014)/12.969 (2020)

Lange Fahrtzeiten als Stressfaktor

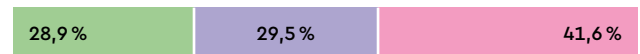
Dass lange Fahrtzeiten nicht nur ärgerlich sind, sondern auch einen erheblichen Stressfaktor darstellen, zeigt sich daran, dass mit zunehmender Fahrtdauer der Auszubildenden zum Betrieb auch der Anteil derjenigen Auszubildenden wächst, die Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen. Während von den Auszubildenden mit einer Fahrtzeit von maximal einer halben Stunde etwa ein Viertel (22,8 Prozent) davon berichtet, »immer« oder »häufig« unter entsprechenden Problemen zu leiden, steigt dieser Anteil auf 40 Prozent unter denjenigen Auszubildenden, die mehr als eine Stunde unterwegs sind.

Probleme bei der Erholung in der Freizeit in Abhängigkeit von der Fahrtzeit zum Betrieb

eine halbe Stunde oder weniger



mehr als eine halbe bis eine Stunde



mehr als eine Stunde



immer/häufig | manchmal | selten/nie

Mit zunehmender Fahrtdauer zum Betrieb wächst der Anteil derjenigen Auszubildenden, die Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen.

n=12.860

Zusammenfassung: Fahrtzeiten und Erreichbarkeit von Berufsschule und Betrieb

Die durchschnittlichen Fahrtzeiten zum Ausbildungsort und zur Berufsschule haben sich seit der letzten Befragung 2014 für einige Auszubildende reduziert, d. h. insbesondere der Anteil der Auszubildenden, die maximal eine halbe Stunde unterwegs sind, hat sich um 6,4 Prozentpunkte (Betrieb) bzw. 7,3 Prozentpunkte (Berufsschule) erhöht. Diese Verbesserung ist erfreulich, wenn auch in einem viel zu geringem Maße.

Insgesamt braucht fast jede_r vierte (23,6 Prozent) Auszubildende länger als eine halbe Stunde zum Betrieb. Zur Berufsschule sind 40,3 Prozent der Auszubildenden länger als eine halbe Stunde unterwegs.

Knapp über ein Drittel der Auszubildenden (34,6 Prozent) kann den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen. Für den Weg zur Berufsschule trifft das auf fast jede_n Fünfte_n der befragten Auszubildenden (18,8 Prozent) zu.

Im Vergleich der Erreichbarkeit zwischen Betrieb und Berufsschule zeigt sich, dass der Weg zum Betrieb in der Regel etwas kürzer ist als der zur Berufsschule, was nicht zuletzt mit der zunehmenden Zentralisierung von Berufsschulstandorten zusammenhängen dürfte. Andererseits sind die Berufsschulen besser mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, was jedoch wenig verwunderlich ist, da die Schulstandorte in der Regel in das ÖPNV-Netz eingebunden sind.

In der aktuellen Befragung wurde zudem noch nach den Fahrtzeiten zu einem möglichen Einsatzort (z. B. Baustelle, Montage etc.) gefragt. Dies betraf insgesamt 9,7 Prozent der befragten Auszubildenden, von denen 58,3 Prozent angaben, maximal eine halbe Stunde bis dorthin zu benötigen, weitere 28,6 Prozent brauchen zwischen einer halben und einer Stunde und 10,5 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden stellen auch hier die Ausnahme dar.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Erreichbarkeit der Lernorte sicherstellen: Die DGB-Jugend setzt sich aktiv für eine attraktive Berufsausbildung und die Verbesserung der Ausbildungs- und Lebensbedingungen von jungen Menschen ein. Das Thema Mobilität spielt dabei eine wesentliche Rolle. Gerade in der dualen Ausbildung sind junge Menschen darauf angewiesen, die Lernorte Berufsschule, Hochschule und Betrieb gut und kostengünstig erreichen zu können. Besonders in ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte muss die berufsschulische Bildung, mit für Auszubildende zumutbaren Fahrwegen und -zeiten, gewährleistet bleiben. Dafür braucht es zukunftsfähige Lösungen.

ÖPNV stärken: Im Bahn- und Schienennetz sowie bei den Schienenfahrzeugen haben sich in den letzten drei Jahrzehnten Investitionsdefizite in Milliardenhöhe aufgetürmt. Die Ballungszentren leiden unter Ausfällen, der ländliche Bereich unter mangelnder Infrastruktur und Kapazitätsproblemen des ÖPNV. Die stärkeren Investitionen in den letzten Jahren in moderneren Nahverkehr reichen bei Weitem nicht aus. Für eine nachhaltige und zukunftsfähige Verkehrsinfrastruktur, sind schnelle, zusätzliche Milliarden-Investitionen in den ÖPNV notwendig. Das Azubi-Ticket muss Bestandteil solcher Investitionen sein.

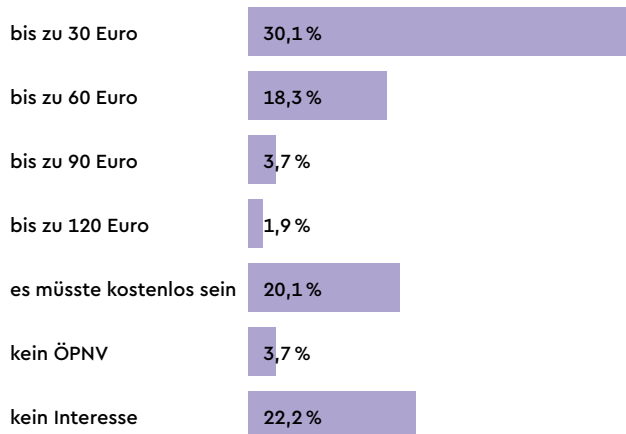
Um die Verkehrswende zu gestalten, braucht es ein breitgefächertes und leistungsfähiges ÖPNV-Netz. Ein erster Schritt den ÖPNV attraktiv und besser nutzbar zu machen, ist ein bundesweites und preisgünstiges Azubi-Ticket.

Azubi-Ticket

Die Auszubildenden wurden auch dazu befragt, wie viel sie bereit wären, im Monat für ein vergünstigtes Azubi-Ticket zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu zahlen, wenn sie damit ihren Betrieb und ihre Berufsschule erreichen und in ihrer Freizeit unterwegs sein könnten.

Etwa drei Viertel der Befragten (74,1 Prozent) zeigen sich grundsätzlich interessiert an einem Azubiticket, 3,7 Prozent gaben an, keinen ÖPNV nutzen zu können und 22,2 Prozent zeigten generell kein Interesse an einem solchen Ticket. Die Bereitschaft, dafür einen finanziellen Beitrag zu leisten, variiert zwischen den Auszubildenden. Während insgesamt 20,1 Prozent der Befragten der Auffassung sind, das Ticket müsste kostenlos sein, wären 30,1 Prozent bereit, dafür monatlich bis zu 30 Euro zu zahlen, weitere 18,3 Prozent würden sogar bis 60 Euro bezahlen. Für noch höhere Zuzahlungsbeträge findet sich hingegen kaum Akzeptanz. Lediglich 3,7 Prozent der Auszubildenden wären bereit, bis zu 90 Euro zu zahlen, und 1,9 Prozent sogar bis zu 120 Euro.

Wieviel wärst du bereit,
für ein Azubi-Ticket zu zahlen



Etwa drei Viertel der Befragten (74,1 Prozent) zeigen grundsätzlich Interesse an einem Azubi-Ticket.

n=12.643

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden Interesse an einem Azubi-Ticket hätte, wenn dieses entweder kostenlos wäre oder maximal 30 Euro pro Monat kosten würde.

Mit steigender Fahrzeit zum Betrieb und zur Berufsschule steigen auch das Interesse an einem Azubi-Ticket sowie die Bereitschaft, dafür einen finanziellen Beitrag zu leisten. Während von den Auszubildenden, die maximal eine halbe Stunde zum Betrieb unterwegs sind, mehr als ein Viertel (25,9 Prozent) kein Interesse an einem entsprechenden Ticket hat, sinkt dieser Anteil auf lediglich 3,5 Prozent derer, die hierfür mehr als eine Stunde benötigen. Auch wären diese auch häufiger bereit, mehr für das Ticket zu bezahlen. 34,2 Prozent von Ihnen könnten sich vorstellen, bis zu 30 Euro zu zahlen, und 27,7 Prozent sogar bis zu 60 Euro. Bei den Auszubildenden mit einer Fahrzeit zum Betrieb von maximal einer halben Stunde liegen diese Anteile mit 29,5 Prozent bzw. 16,3 Prozent deutlich niedriger.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Azubi-Ticket jetzt! Um den Auszubildenden und dual Studierenden eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit zu geben, die Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule, Lernwerkstatt) zu besuchen, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung eines kostengünstigen Azubi-Tickets zur Nutzung des ÖPNV. Mobilität und Flexibilität werden zunehmend wichtiger auf dem Ausbildungsmarkt. Ein Azubi-Ticket hilft, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern und Auszubildende finanziell zu entlasten. Hierfür müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

Eine Landeslösung für alle Auszubildenden: Statt eines Flickenteppichs verschiedener Förderungsstrukturen, Zuschüsse und Preise brauchen wir jeweils eine einheitliche Landeslösung, die die Landesregierungen mit den Verkehrsverbänden und anderen beteiligten Akteur_innen durchsetzt. Diese muss preisgünstig für betriebliche und vollschulische Auszubildende gelten und den gesamten ÖPNV im jeweiligen Bundesland erfassen. Außerdem muss das Azubi-Ticket unbürokratisch zu erwerben sein.

Flexible Übergangsregelungen für Bundesland-Grenzregionen: Für Auszubildende, die an den Grenzen der jeweiligen Bundesländer leben, sind Übergangslösungen zu schaffen. Ziel ist es, den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten durch das Azubi-Ticket abgelden lassen zu können.

Einen gut ausgebauten ÖPNV: Grundvoraussetzung für das Funktionieren eines Azubi-Tickets ist ein gut ausgebauter und flächendeckender ÖPNV.

Perspektive der Arbeitgeber_innenfinanzierung: Es gehört zu den Anforderungen an gute Ausbildung, dass die Kosten für Arbeitswege übernommen werden. Konkret heißt das, dass wir die Arbeitgeber_innen in der Verantwortung sehen, für die Fahrtkosten aufzukommen.

2.3 Wohnsituation

Die meisten der befragten Auszubildenden (72,3 Prozent) wohnen, wie in der Befragung 2014 (71,3 Prozent), bei ihren Eltern oder anderen Verwandten, knapp ein Viertel (26,6 Prozent) in einer eigenen Wohnung (2014: 24,2 Prozent). Wohngemeinschaften (3,6 Prozent) sowie Wohnheime (1,3 Prozent) spielten demgegenüber noch immer eine untergeordnete Rolle (2014: 3,5 Prozent bzw. 1 Prozent). Gegenüber der letzten Befragung zu diesem Thema 2014, hat sich die Wohnsituation von Auszubildenden kaum geändert.

Fragt man die Auszubildenden danach, wie sie gerne wohnen würden, entsteht ein anderes Bild. Hier zöge es lediglich gut ein Viertel (26,6 Prozent) der Befragten vor, im Elternhaus oder bei Verwandten zu wohnen, während zwei Drittel (65,4 Prozent) den Wunsch äußerten, in einer eigenen Wohnung zu leben und weitere 6,8 Prozent gerne in einer Wohngemeinschaft lebten. Wohnheime spielen auch hier mit einem Anteil von lediglich 1,1 Prozent keine Rolle.

Aktuelle und gewünschte Wohnsituation

Eltern/Verwandte



Wohnheim



WG



eigene Wohnung



■ Ich wohne ■ Wie würdest du gerne wohnen?

Für einen Großteil der Auszubildenden entspricht ihre aktuelle Wohnsituation nicht ihren Wünschen.

n=13.032/12.750

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Unterbringung der Auszubildenden bei Blockunterricht am Berufsschulstandort muss von den Ausbildungsbetrieben sichergestellt und finanziert werden. Das gilt auch für dual Studierende in Phasen des Blockunterrichts an der Hochschule. Adäquater Wohnraum, persönliche Rückzugsräume, die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben außerhalb der Lernzeiten und eine lernfördernde Atmosphäre müssen gegeben sein. Schlafsäle und Gemeinschaftsunterkünfte sind keine attraktive Unterbringung.

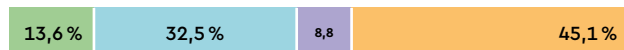
Betrachtet man die Fragen nach der aktuellen und der gewünschten Wohnsituation im Zusammenhang, so zeigt sich, dass jeweils ein Drittel derjenigen Auszubildenden, die derzeit bei Eltern/Verwandten (34,4 Prozent), in einem Wohnheim (32,5 Prozent) oder einer Wohngemeinschaft (30,3 Prozent) leben, auch gerne dort wohnen. Bei den Auszubildenden mit eigener Wohnung liegt dieser Anteil bei 93,4 Prozent.

Zusammenhang zwischen aktueller und gewünschter Wohnsituation

Aktuell: Eltern/Verwandte



Aktuell: Wohnheim



Aktuell: WG




Aktuell: eigene Wohnung



Wunsch: ■ Eltern/Verwandte ■ Wohnheim ■ WG ■ eigene Wohnung

n=12.730

A man with short dark hair and a beard, wearing a blue and white checkered button-down shirt over a white t-shirt, is kneeling on a wooden floor. He is focused on sealing a large, light-colored cardboard box. He holds a hand-held tape dispenser in his right hand, applying a strip of clear tape to the top of the box. His left hand rests on the box's surface. The background is a simple room with a white wall and a wooden cabinet. The entire image has a blue color overlay.

Die Realisierung der Wohnwünsche scheitert für viele Auszubildende an den hohen Kosten und der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

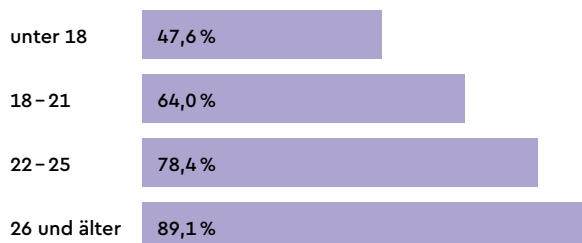
Der Schritt in die Ausbildung ist für junge Menschen ein Schritt in die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern. Bezahlbarer Wohnraum ist für diesen Schritt ein absolutes Muss. Mit niedrigen Ausbildungsvergütungen fehlen oftmals die Möglichkeiten zum selbstständigen Wohnen. In Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt verschärft sich diese Situation noch einmal. Hier ist die Politik gefragt, regulierend auf dem Wohnungsmarkt einzugreifen. Dazu müssen mehr bezahlbare Mietwohnungen auf den Markt gebracht und der vorhandene Wohnraum auch für Auszubildende bezahlbar gehalten werden. Darüber hinaus brauchen wir dringend ausreichend attraktive Wohnheime in Form von Azubi-Appartements für alle Auszubildenden sowie dual Studierende, die selbstständiges und bezahlbares Wohnen ermöglichen, im ländlichen als auch im städtischen Raum.

Auch sind diese Befunde wenig verwunderlich angesichts der Altersstruktur der Auszubildenden. Bedenkt man, dass die Auszubildenden bereits bei Beginn der Ausbildung durchschnittlich 20 Jahre alt sind, heißt dies, dass der Abschluss der Ausbildung häufig bis in die Mitte des dritten Lebensjahrzehnts hineinreicht und damit in eine Phase, in der eine räumliche Abnabelung vom Elternhaus und die damit einhergehende Verselbstständigung einen biografisch wichtigen Prozess darstellt. Umso bedauerlicher ist, dass viele Auszubildende diesen Prozess nicht in der gewünschten Form vollziehen können.

Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass mit steigendem Alter auch der Wunsch nach einer eigenen Wohnung wächst. Während von den unter 18-Jährigen knapp die Hälfte (47,6 Prozent) den Wunsch nach einer eigenen Wohnung äußerten, waren es bei den 18- bis 21-Jährigen bereits 64,0 Prozent und bei den 22- bis 25-Jährigen 78,4 Prozent.

Unter den Auszubildenden, die 26 Jahre und älter sind, wünschen sich sogar 89,1 Prozent eine eigene Wohnung. Dieser Wunsch ist nur für einen geringen Teil realisierbar. Einzig von den über 25-Jährigen lebt der Großteil (74,4 Prozent) auch in der eigenen Wohnung, die jüngeren können sich diesen Wunsch in der Regel nicht erfüllen. Selbst in der Altersgruppe der 22- bis 25-Jährigen leben lediglich 37,1 Prozent in einer eigenen Wohnung.

Auszubildende, die in einer eigenen Wohnung leben wollen, nach Altersgruppen



Mit steigendem Alter wächst der Wunsch nach einer eigenen Wohnung.

n=12.626

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die flächendeckende Einrichtung von attraktiven Azubi-Wohnheimen in Form von Azubi-Appartements. Auszubildende und dual Studierende wollen ein selbstständiges Leben in den eigenen vier Wänden führen. Hierfür ist bezahlbarer Wohnraum notwendig. Gemeinschaftlich nutzbare Azubi-Appartements ermöglichen Auszubildenden eine kostengünstige, dauerhafte und eigenständige Unterbringung in der Nähe der Ausbildungsstätte.

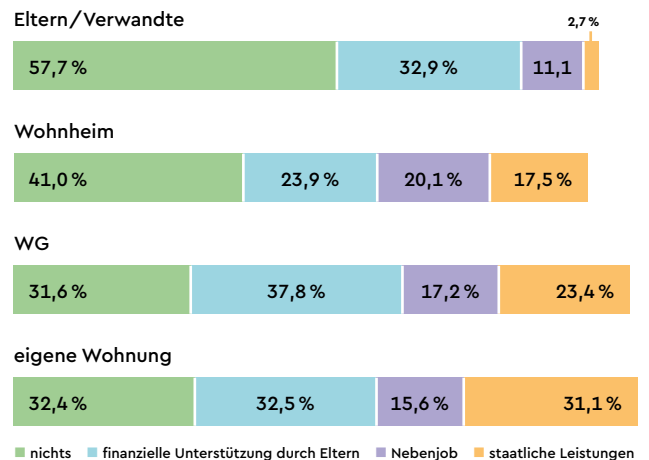
Der Bau von Azubi-Apartments soll durch die öffentliche Hand mitfinanziert werden. Bund und Länder sollen hierfür umfangreiche Förderprogramme auflegen und günstige Förderkredite ermöglichen. Bei der Einrichtung von Azubi-Apartments ist ein Träger zu wählen, der die Mitbestimmung der Sozialpartner vorsieht. Die Gewährleistung günstiger Mieten für Auszubildende muss bereits bei der Vergabe der Trägerschaft festgelegt werden. Die Miete soll nicht mehr als 20 – 25 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung betragen.

Die Ausstattung der Appartements muss so gestaltet sein, dass sie modernen Wohnwünschen der Auszubildenden entspricht. Einzelzimmer mit eigenem Bad und eigener Küche sind Grundvoraussetzung. Eine pädagogische Betreuung von minderjährigen Auszubildenden kann das selbstständige Leben und die Eigenverantwortung fördern. Eine gute Erreichbarkeit der Azubi-Appartements mit öffentlichen Verkehrsmitteln muss gewährleistet werden. Die demokratische Teilhabe der in den Appartements wohnenden Auszubildenden an ihrem unmittelbaren Lebensumfeld soll durch Wohnheimräte sichergestellt werden. Es muss zudem gewährleistet sein, dass Auszubildende auch bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes ihr Apartment nicht verlieren. Es muss gewährleistet sein, dass Auszubildende in Azubi-Appartements frei von persönlicher Einflussnahme durch den Ausbildungsbetrieb leben und wohnen können.

Die Plätze für Azubi-Appartements sind nach sozialen Kriterien zu vergeben. Besonders jüngere Auszubildende und Auszubildende mit niedrigen Vergütungen sind zu begünstigen.

Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, scheitert die Realisierung der Wohnwünsche für viele Auszubildenden an der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung. So erhält nur knapp ein Drittel (32,4 Prozent) der Auszubildenden, die in der glücklichen Lage sind, eine eigene Wohnung zu haben, keinerlei zusätzliche finanzielle Unterstützung neben der Ausbildungsvergütung. Bei den Auszubildenden, die bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen, liegt dieser Anteil mit 57,7 Prozent deutlich höher. Gleichzeitig erhalten diese Auszubildenden nur in Ausnahmefällen staatliche Unterstützung (2,7 Prozent), unter den Auszubildenden mit eigener Wohnung liegt dieser Anteil mit 31,1 Prozent mehr als zehnmal so hoch.

Wohnsituation in Abhängigkeit von Nebeneinkünften



Die Realisierung der Wohnwünsche scheitert für viele Auszubildende an der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung.

n=12.545



3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit ein:

- Einhaltung des Ausbildungsplanes
- Verrichtung von ausbildungs-fremden Tätigkeiten
- Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen
- Grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Rangfolge der Berufe bleibt dabei über die Jahre hinweg recht konstant. Auch 2020 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹ hinweg gibt. So schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Industriemechaniker_innen wie bei der Gesamtbewertung am besten ab, gefolgt von den Elektroniker_innen für Betriebstechnik und den Bankkaufleuten.

Auf den hinteren Plätzen befinden sich mit den Hotelfachleuten, den Maler_innen und Lackierer_innen und den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel ebenfalls Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren. Aber auch die 2020 erstmals befragten Fachlagerist_innen sehen insbesondere die fachliche Qualität ihrer Ausbildung sehr kritisch.

Fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Bankkaufmann_frau
Verwaltungsfachangestellte_r
Mechatroniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Friseur_in
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Industriekaufmann_frau
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Koch_Köchin
Elektroniker_in
Verkäufer_in
Zerspanungsmechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Steuerfachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in SHK

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Maler_in und Lackier_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachlagerist_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Hotelfachmann_frau

¹ Siehe Kapitel 6. Die Bereiche lauten: Fachliche Qualität der Ausbildung, Ausbildungszeit und Überstunden, Ausbildungsvergütung, Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. 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 Auszubildenden beigefügt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 BBiG).

Branchenunterschiede

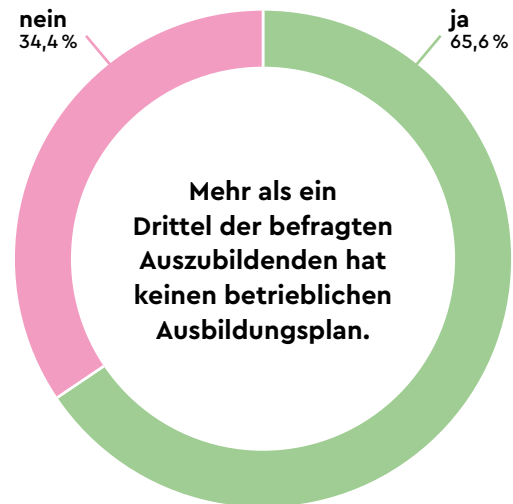
Von den befragten Auszubildenden hat nach eigenen Angaben gut ein Drittel (34,4 Prozent) keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während die überwiegende Mehrheit der angehenden Bankkaufleute (95,6 Prozent) und Verwaltungsfachangestellten (90,1 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 40,8 Prozent der Anlagenmechaniker_innen und 43,5 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen, diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

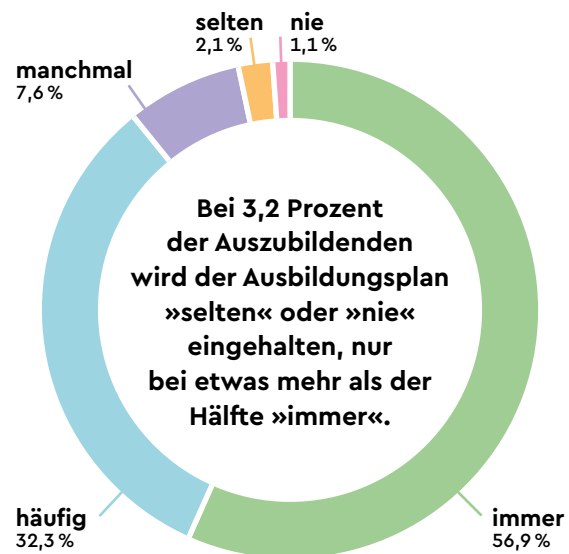
Von den 1.464 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen und die auf diese Frage geantwortet haben, gaben 56,9 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur jene Auszubildenden berücksichtigt, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen. Nur sie können auch tatsächlich beurteilen, ob die Ausbildungspläne 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 die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



n=12.976

Einhalten des Ausbildungsplans



n=1.445

3.1.2 Verrichtung von ausbildungs- fremden Tätigkeiten

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Sophia | 5. Januar 2019

Mein Ausbildungsbetrieb bringt mir die Lerninhalte nicht bei

Hallo, ich bin derzeit im 2. Ausbildungsjahr als Bäckereifachverkäuferin und stehe kurz vor der Zwischenprüfung, wovon ich richtig Angst habe, da mir vieles noch nicht gezeigt wurde. Wie zum Beispiel Brote und Sahnetorten fachgerecht zu verpacken. Ich arbeite eigentlich seit Anfang der Ausbildung meistens nur mit Aushilfen oder manchmal sogar auch mal wegen Personalmangel allein, helfe in anderen Filialen aus und keiner kann mir fachbezogene Fragen beantworten. Meine Ausbilderin hat zwar einen Ausbilderschein (sagt sie zumindest), hat aber Einzelhandelskauffrau gelernt und kann mir auch nicht alles beantworten und fachgerechtes Verpacken kann sie auch nicht. Ich fühle mich in meinem Betrieb irgendwie ausgenutzt, da ich immer woanders aushelfen muss und immer mit Leuten arbeiten muss, die eher ich anlernen muss. Was kann ich da machen? Die Zwischenprüfung findet in 3 Wochen statt und ich kann nicht verpacken und hab auch noch nie eine Kreidetafel beschriftet.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt. Dieser sollte dem Arbeitsvertrag beiliegen. Daher bedarf es eines gesonderten rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung in § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG). In § 5 BBiG soll darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

Gesetzliche Grundlage

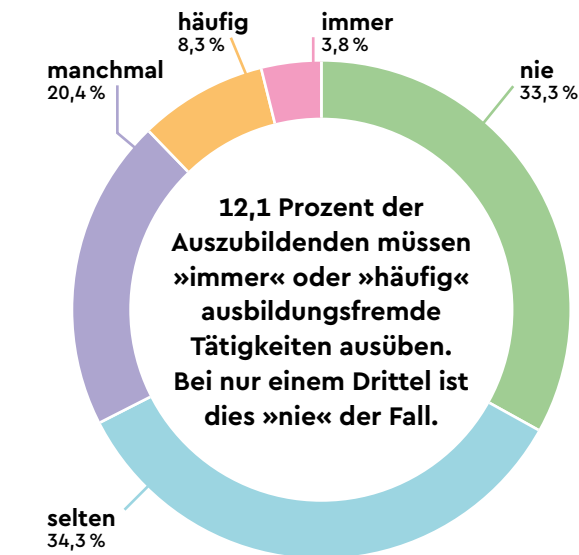
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende häufig Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ähnlich wie im Vorjahr gab nur ein Drittel (33,3 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit ausbildungsfremd ist, an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwa jede_r achte befragte Auszubildende (12,1 Prozent) ist nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 21,3 Prozent der angehenden Steuerfachangestellten müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 5,6 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=5.205

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang zur Betriebsgröße, auch wenn sich dieser im Vergleich zum Vorjahr verringert hat. So geben 18,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind (Vorjahr: 24,2 Prozent). Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 8,1 Prozent (Vorjahr 8,7 Prozent). Auf der anderen Seite geben 56,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 75,6 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Lea | 25. Mai 2020

Ausbeutung

Liebes Dr. Azubiteam,

ich bin im 2. Lehrjahr zur Fachlageristin und habe Probleme in meinem Betrieb. Ich lerne überhaupt gar nichts. Ich mache den ganzen Tag nur eine Aufgabe, nämlich Ware zu kommissionieren. Ich habe schon öfter nachgefragt, ob ich nicht auch nochmal was anderes machen kann, aber mein Chef sagt immer, dass die Abteilungen zu viel Arbeit haben und mich nicht auch noch aufnehmen können. So geht das schon seit Beginn meiner Ausbildung. Mit unserer Ausbildungsbetreuerin habe ich auch schon geredet, aber geändert hat sich überhaupt nichts.

Dazu kommt, dass ich jeden Tag von meinen Vorgesetzten zuhören bekomme, dass ich nicht reden soll auf der Arbeit und meine Aufgaben schneller erledigen soll, damit meine Kollegen pünktlich nach Hause gehen dürfen. Erwischt mich mein Chef beim Reden, oder ich bin nicht schnell genug, darf ich zum Gespräch kommen. Der Druck macht mich echt fertig! Ich muss wie eine Maschine funktionieren und darf keine Fehler machen. Vor einigen Monaten hatte ich auch einen Arbeitsunfall, weil ich nicht mehr konzentriert war und Stress bekommen habe, schneller zumachen.

Kann ich mich dagegen gar nicht wehren? Ich bin doch ein Azubi und soll was lernen und nicht nur ausgenutzt werden.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden.

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

34,4

Prozent bzw. mehr als ein Drittel der Auszubildenden hat keinen betrieblichen Ausbildungsplan, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben ist.



3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Regelung

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

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

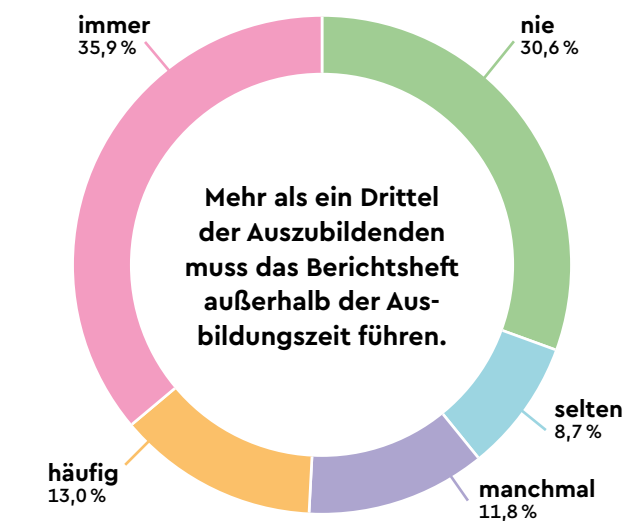
Führen des Berichtshefts

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, müssen Arbeitgeber laut Berufsbildungsgesetz den Auszubildenden die Möglichkeit geben, das Berichtsheft in ihrer Ausbildungszeit zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 30,6 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,7 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während lediglich 2,8 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten und lediglich 5 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen (54,6 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (53,3 Prozent) deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

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.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



n=13.072

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_die Ausbilder_in

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: rawii_99 | 13. März 2020

Berichtsheft wird von Ausbilder nicht unterschrieben

Hallo,

ich mache eine Ausbildung und das ist mein 2. Lehrjahr.

Ich muss mein Berichtsheft monatlich durchführen, doch es wird nicht leicht unterschrieben wie am Anfang.

Ich hatte letzten Monat mein Berichtsheft an den Ausbilder gegeben, er wollte es nicht unterschreiben, weil da Übertragungsfehler sind. Ich nehme an abH teil, ich bin dahin gegangen, der Dozent hat gesagt, dass das Berichtsheft ausführlicher geschrieben werden muss. Ich habe das an Ausbilder weiter gesagt und wir haben vereinbart, dass ich die Tätigkeiten ausführlicher am PC schreibe, dann ausdrücke und ihm gebe, damit er sich das anschaut und dann schreibe ich es in das Heft weiter. Ich habe mit dem Dozenten das Berichtsheft sehr gut und ausführlich geschrieben. Ich habe es ausgedruckt und auf den Arbeitstisch von meinem Ausbilder gelegt und dann gegangen, weil ich Urlaub habe. Ich habe eine Mitarbeiterin gebeten, ein Foto zu machen, falls er was korrigiert hat oder so. Sie hat mir mitgeteilt, dass auf dem Zettel nur »Häää« steht.

Ich weiß nicht was ich machen soll, weil er mir nicht sagen möchte, wo die Fehler genau sind, damit ich es korrigiere und es übertragen kann. Ich habe seit November 2019 zuletzt eine Unterschrift bekommen danach nicht mehr. Ich möchte, dass ich jeden Monat eine Unterschrift bekommen wie früher...

was soll ich machen?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,7 Prozent), doch sind sie bei 10,5 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12,3 Prozent). In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9,1 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen. Und in Großbetrieben äußerten 8,7 Prozent der Befragten, dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg_innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82,9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen dies nur für 14,7 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

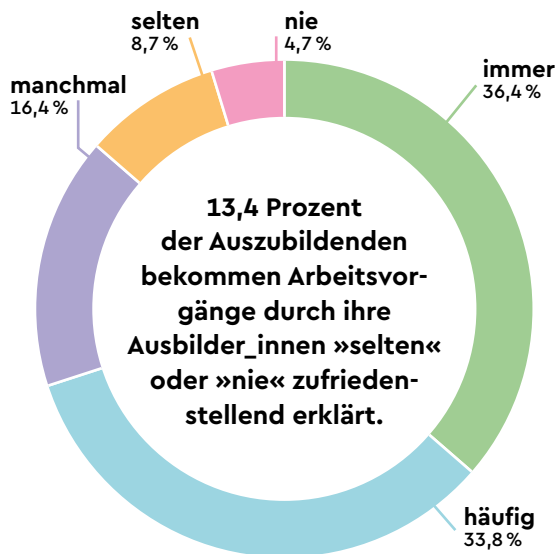
Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektiert werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder_innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich gut zwei Drittel (70,2 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,4 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« die Arbeitsvorgänge zu ihrer Zufriedenheit erklärt zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Mehr als jede_r vierte Auszubildende¹ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder_innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität²: Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

Betreuung durch Ausbilder_innen



n=11.962. Angaben zu: »Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit.«

1 vgl. Berufsbildungsbericht 2020 (Vorabversion), S. 75:
Im Jahr 2018 wurden bundesweit 151.665 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 26,5 Prozent.
2 vgl. Berufsbildungsbericht 2020, S. 78

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Dine | 27. April 2020

Durch Kurzarbeit allein

Hallo,

und zwar habe ich folgendes Problem. Unser Unternehmen hat Kurzarbeit angemeldet, wodurch nun meine Meisterin nur noch halbtags da ist und ich als Azubine das Hörakustikerfachgeschäft den restlichen halben Tag alleine leiten muss.

Unser Unternehmen hat für die Azubis keine Kurzarbeit angemeldet und die Person, die sagt wer wie viel Arbeit durch Kurzarbeit hat, hat angeordnet das Azubis die übrige Öffnungszeit im Fachgeschäft alleine da bleiben sollen, da dies woanders ja auch so klappt. Ich hatte dies bei meiner Meisterin schon angesprochen, dass ich ja eigentlich weiter ausgebildet werden muss und nicht 4 Stunden allein am Tag die Laufkundschaft bedienen dürfe. Jedoch kam da nur zurück, dass es eine Anweisung von oben ist und Sie nichts machen kann und sich an das hält was ihr gesagt wurde.

Nun frage ich mich an wen ich mich bezüglich dieses Problems wenden kann, da es für diesen Zweig keine Gewerkschaft gibt und wir keinen Betriebsrat haben und die Ausbildungsbetreuerin genauso denkt (Azubi kann allein bleiben)?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

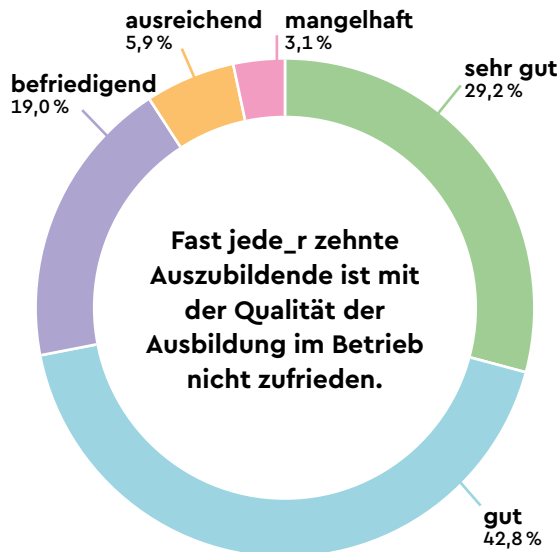
Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

3.1.5

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (72 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zum Vorjahr (71,7 Prozent) ist dieser Anteil konstant geblieben. Fast jede_r zehnte Auszubildende (9 Prozent) hingegen bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



n=13.130

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 28,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 39,4 Prozent, während in Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten lediglich etwa ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung waren. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken, aber auch der persönliche Kontakt in kleinen Betrieben scheint hierauf einen gewissen Einfluss zu haben.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Honny14 | 26. April 2020

Mobbing und Missstände im Betrieb

Ich arbeite im Garten- und Landschaftsbau. Mein Arbeitgeber ist unberechenbar, beleidigend und kümmert sich nicht einmal um seine Mitarbeiter. Mann kommt morgens auf den Platz und wird sofort angeschrien und beleidigt. Dann müssen wir uns zum Teil mit 3 Personen in einen LKW quetschen, der nur 2 Plätze hat und wo ich dann auf der Mittelkonsole sitzen muss.

Anderes Beispiel zum Thema UVV: Wir sind losgeschickt worden um Unkrautvernichter in Wohngebieten zu spritzen. Es war Glyphosat, das ich mit einem Hochdruckreiniger verteilen musste, ohne Schutzausrüstung. Als wir damit fertig waren, wurde das bei uns auf dem Arbeitshof einfach in den Bauschutthaufen gekippt.

Ich wollte eigentlich die Ausbildung zum Garten- und Landschaftsbauer machen und werde aber viel im Tiefbau und Abbruch eingesetzt. Wozu der Betrieb nicht einmal eine Lizenz hat. Heißt es werden jeden Tag dutzende Straftaten von dieser Firma begangen.

Meine Frage ist kann mir jemand sagen: kann ich fristlos kündigen? Und kann mir jemand helfen, dass das niemandem wieder passiert?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

3.1.6

Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (56,6 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule wie in den Vorjahren als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel (28,8 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität allerdings als »befriedigend« – und immerhin 14,6 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Murks | 27. Januar 2020

Entschuldigtes Fehlen als nicht erbrachte Leistung

Hallo, bei uns gibt es das Problem, dass ein Berufsschullehrer sämtliche Fehlzeiten als nicht erbrachte Leistung bewertet – egal ob diese entschuldigt sind oder nicht. In meinem Fall (und dem Fall einer Klassenkameradin) sind die Fehlzeiten nicht nur entschuldigt, sondern aufgrund einer Behinderung.

Darf er das einfach so? Die Klassenlehrerin meint, dass es im Ermessen des jeweiligen Lehrers liegt.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

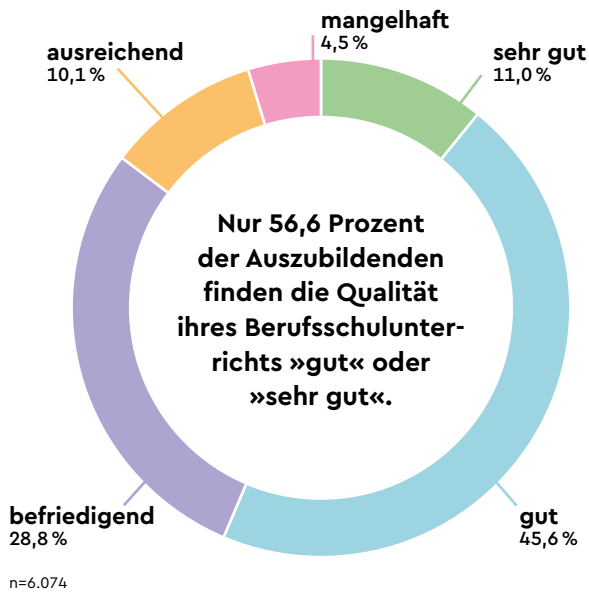
Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnten, haben für die Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen 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. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung von digitaler und Medienkompetenz verlangt eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen.

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.

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

Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Fachliche Qualität der Berufsschule



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

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche des Ausbildungsreports substantielle Verbesserungen festgestellt werden konnten,¹ ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wurde massiv im Bildungsbereich gekürzt und ein massiver Investitionsstau hat sich gebildet. Zudem wurden Personalstellen nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

¹ Siehe: Ausbildungsreport 2012 und 2017, mit dem Schwerpunkt »Qualität der Berufsschule«

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher. Fehlende digitale Ausstattung und zu wenig Personal rächen sich besonders in Situationen wie der derzeitigen Krise aufgrund der Corona-Pandemie.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Die Corona-Krise macht den digitalen Nachholbedarf an vielen Berufsschulen deutlich. Der »Digitalpakt Schule« muss nun sehr zügig umgesetzt werden, um Online-Unterricht dort zu ermöglichen, wo Schulschließungen oder nur eingeschränkter Präsenzunterricht stattfinden. Online-Unterricht darf aber nicht zu Überforderung führen und muss zwingend während der vertraglich vereinbarten täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit stattfinden.



1/3

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden muss regelmäßig Überstunden machen.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein:

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

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Industriekaufmann_frau
Bankkaufmann_frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachinformatiker_in
Steuerfachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Tischler_in
Fachlagerist_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Maler_in und Lackier_in
Anlagenmechaniker_in SHK

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Verkäufer_in
Friseur_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Koch_Köchin
Hotelfachmann_frau

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

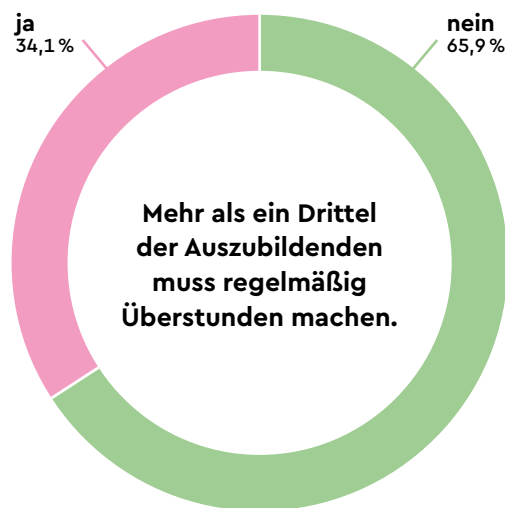
Gut ein Drittel (34,1 Prozent) der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (36,4 Prozent) hat sich dieser Anteil somit geringfügig verringert.

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 58,9 Prozent der befragten Hotelfachleute und 53,8 Prozent der Köchinnen und Köche an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen, zumal die Anteile in diesen beiden Berufen gegen den allgemeinen Trend sogar leicht angestiegen sind.

Demgegenüber gaben nur 20 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und 22,8 Prozent der Elektroniker_innen für Betriebstechnik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



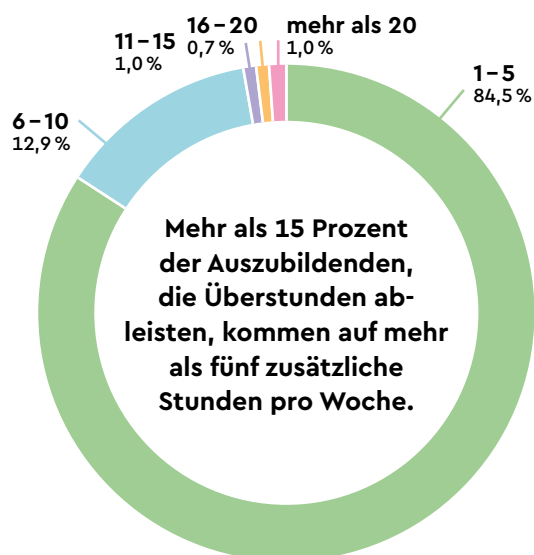
n=13.347

Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (84,5 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, etwa ein Sechstel (15,5 Prozent) jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

Überstunden pro Woche



n=4.083

Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (1 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,9 Stunden – und damit exakt auf dem Vorjahresniveau.

Zumindest bei den Köchinnen und Köchen ist hier jedoch eine leichte Verbesserung festzustellen. Lagen sie im Vorjahr mit durchschnittlich 7,6 Wochenüberstunden deutlich an der Spitze der 25 Berufe, liegt der Wert im aktuellen Jahr bei 5,2 Stunden und somit in etwa auf dem Niveau der Hotelfachleute und Elektroniker_innen (5,4 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten wie im Vorjahr Steuerfachangestellte (2,3 Stunden) und Verwaltungsfachangestellte (2,8 Stunden) leisten.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Sina | 3. Mai 2020

Ausbildung läuft nicht wie es sein sollte

Hallo ihr Lieben,

also ich weiß nicht wo ich anfangen soll. Ich habe am 01.04.2019 meine Ausbildung zur Friseurin angefangen. Ich bin jetzt kurz vor meiner Zwischenprüfung und mir würde nichts beigebracht. Ich muss den ganzen Tag nur Gehilfin spielen und den ganzen Laden sauber machen (...). Zudem kommt noch dazu, dass ich 10 Stunden am Tag arbeiten muss und das sehr oft ohne Pause, ich werde sogar dumm angesehen. Überstunden werden weder aufgeschrieben noch bezahlt. Ich weiß nicht mehr weiter.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Betriebsgröße

Verstärkt hat sich der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 36,5 Prozent (Vorjahr 37,8 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist dieser Anteil noch deutlicher gesunken, um 4,5 Prozentpunkte auf 29,6 Prozent. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass die Betriebsgröße bei der Frage, ob Überstunden geleistet werden, einen nicht so entscheidenden Einfluss hat, da die Anteile noch immer vergleichsweise nah beieinander liegen.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,8 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 78,8 Prozent sind.

3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Peach | 24. Januar 2020

Ausbildungszeit und Überstunden

Hallo zusammen,

ich habe eine dringende Frage bezüglich der Arbeitszeiten. Es ist so, dass ich dienstags (6 Schulstunden) und freitags (8 Schulstunden) Berufsschule habe.

Freitags muss ich nach der Schule nicht mehr in den Betrieb gehen, allerdings aber dienstags. Zu dem Dienstag wurde mir gesagt (Schule beginnt um 08:00 Uhr), dass ich danach bis um 17:00 Uhr arbeiten müsste. (Es wird eine Stunde Pause hinzugerechnet, die vom Arbeitgeber so »vorgegeben« ist, aber diese Pause habe ich bis Dato nie gehabt. Ist das rechtens?

Zudem arbeite ich an all den anderen Wochentagen von 08:00–17:00 Uhr (wieder jeweils + 1 Stunde Pause). Von dieser Pause wird mir aber bereits eine halbe Stunde gestrichen mit der Begründung, weil ich rauche (ca. 3–7 Zigaretten pro Arbeitszeit).

Außerdem bin ich täglich mindestens 15–30 min. länger und vor einigen Tagen sogar fast 12 Stunden auf der Arbeit. Eine besondere Vergütung habe ich nie erhalten und Freizeitausgleich so oder so nicht...

Das muss ich aber aufgrund des BBiG nicht so hinnehmen als Auszubildende, oder?

Über eine Antwort würde ich mich wirklich sehr freuen.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ausgleich für Überstunden

Mehr als zwei Drittel (68,3 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13,6 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54,7 Prozent). 11,9 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden, obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Ohne solche Vereinbarungen scheuen sich 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 vorausgesetzt wird. So gaben beispielsweise jeweils deutlich weniger als die Hälfte der angehenden Friseur_innen (36,1 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (43,9 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 95,7 Prozent der Verwaltungsfachangestellten und 82,4 Prozent der Industriekaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (87,6 Prozent). Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit über alle Berufe und Ausbildungsjahre hinweg liegt bei 39,3 Stunden. Allerdings gaben 12,4 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3 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 im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.«

Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

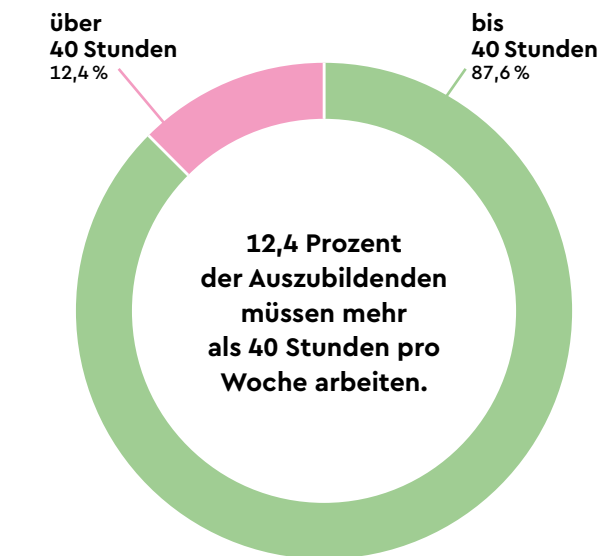
Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 4,5 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Nach wie vor lassen sich hierbei erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen feststellen. So hat von den angehenden Köch_innen (14,3 Prozent), Hotelfachleuten (13 Prozent), Kaufleuten im Einzelhandel (12,5 Prozent) sowie Verkäufer_innen (11,3 Prozent) mehr als jede_r Zehnte keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Es fehlt an Zeit für Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden und zum Lernen für die Berufsschule.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das lassen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen vermuten. Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten. Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.

Durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit



n=12.937

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Jonas | 21. Januar 2020

Chef löscht Arbeitseinsätze

Ich habe vor wenigen Wochen die Abteilung in meinem Lehrbetrieb gewechselt und darf jetzt schon allein ganze Schichten übernehmen. Wenn an manchen Tagen aber viel los ist, dann schaffe ich es nicht, pünktlich die Schicht zu beenden.

Jetzt hat meine Chefin mir mitgeteilt, dass sie die Zeit, die ich länger im Betrieb bin, löscht, da ich ja selbst daran Schuld habe, wenn ich nicht rechtzeitig aus dem Hotel komme. Ich habe nicht das Gefühl, dass das erlaubt ist.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, zeigt sich, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es auch einer Verschärfung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

Seit 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Gewerkschaftsjugend hat sich hier vehement für Verbesserungen eingesetzt. Die neuen Regelungen bringen Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten.

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit gewährt. Damit dürfen nun auch volljährige Auszubildende nach einem langen Berufsschultag nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren. Der Gesetzgeber hat damit die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf das BBiG übertragen.

Einmal pro Woche gilt: Wenn der Berufsschultag mehr als fünf Unterrichtsstunden (mind. je 45 Minuten) hat, wird der Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG). Er gilt damit als kompletter Ausbildungstag. Auszubildende können nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren.

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen, muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden.

Für allen anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

Weiterhin gilt ein generelles Beschäftigungsverbot von Auszubildenden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht (§ 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Vor 9 Uhr dürfen Auszubildende nicht zur Arbeit im Betrieb verpflichtet werden.

Dennoch müssen nach der Vorstellung nicht weniger Unternehmen die Berufsschulzeiten von der betrieblichen Ausbildungszeit abgezogen, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung für die Betroffenen.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Berufsschultag in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Immerhin 5,4 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,7 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße angehende Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer_innen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur etwa zwei Drittel der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Aber auch bei den Köch_innen, den Hotelfachleuten und den Friseur_innen ist die Situation nicht wesentlich besser.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Christian | 22. April 2020

Corona zu Schulzeiten

Hallo zusammen,

ich hätte nächste Woche eigentlich regulären Schulunterricht (Blockunterricht). Da dieser nicht stattfinden kann, haben alle Lehrer angekündigt, uns mit Aufgaben als Unterrichtersatz zu versorgen. Ist es rechtens, dass ich nächste Woche dann trotzdem Vollzeit in den Betrieb arbeiten gehe trotz der gestellten Aufgaben der Schule?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzeslage beschränkt diese Regelung auf nur einen Tag in der Woche. Dadurch werden Auszubildende mit zwei oder mehr Berufsschultagen benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, nach der Berufsschule wieder in den Betrieb zurückzukehren.

Gesetzliche Regelung

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutzmantel des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JARbschG), da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene.

Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JARbschG).

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

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Vivi | 27. Dezember 2019

Arbeitszeit

Hallo,

ich bin 16 Jahre alt und arbeite als Bäckereifachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk mit Schwerpunkt Bäckerei im 1. Ausbildungsjahr.

Ich frage mich ob mein Arbeitgeber verlangen kann, dass ich um 4 Uhr morgens 1 (1,5) Stunde zur Arbeit laufe (im Winter) und ca. 20 Uhr wieder heim.

Meine 2. Frage ist wie viele Samstage ich hintereinander arbeiten darf, da ich von einem Arbeitskollegen gehört habe, dass ich nur 2 Samstage im Monat hintereinander arbeiten darf.

Ich bedanke mich schon mal für die Antworten.

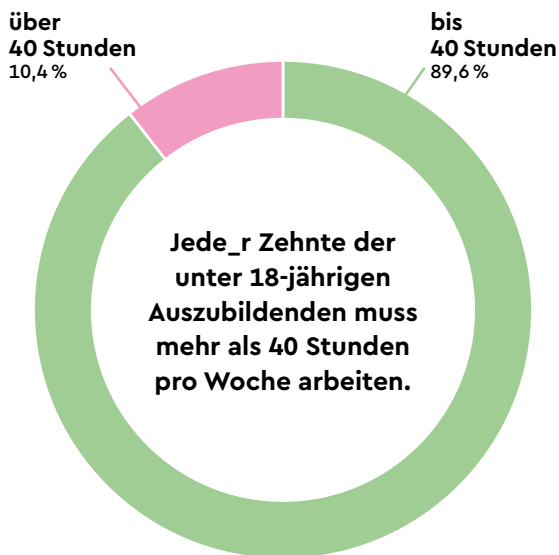
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 10,4 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Auch wenn sich der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr um 5,1 Prozentpunkte auf 24,8 Prozent verringert hat, entspricht es nicht den gesetzlichen Intentionen, wenn immer noch jede_r Vierte von ihnen regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin 3,9 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=2.312

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So muss nach eigenen Angaben mehr als jede_r achte (13 Prozent) minderjährige Auszubildende¹ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) zeigt: Es handelt sich nicht um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv bei Verstößen gegen das JARbschG vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebung des JARbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 19,9 Jahren² – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden.

Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem JARbschG zu streichen sowie die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

1 Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

2 vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020 – Vorversion, S. 162



836 €

Ausbildungsvergütung haben Auszubildende durchschnittlich im Monat erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 939 EUR.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Seit 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit ihm wurde die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

Für eine Mindestvergütung in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Jetzt gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der extremen Ausbeutung von Auszubildenden mit Billigvergütungen kann damit Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen.

Die MiAV gilt nur für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ab diesem Jahr. Ältere Verträge, die vor 2020 abgeschlossen wurden, sind von der Regelung nicht erfasst. Damit fallen die im Ausbildungsreport dargestellten Vergütungen noch nicht unter die MiAV.

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Absatz 1 BBiG heißt es weiter: »Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an«. Was »angemessen« ist, wird im Gesetz mittels zweier Haltelinien definiert:

Die erste Haltelinie ist die sogenannte 80-Prozent-Regel (§ 17 Abs. 4 BBiG). Sie besagt, dass die Ausbildungsvergütung mindestens 80 Prozent der branchenüblichen tariflichen Vergütung betragen muss. Zahlen die Betriebe weniger, ist dies rechtswidrig. Damit wurden eine jahrelange Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts und eine Forderung der DGB-Jugend in Gesetzesform gegossen.

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Sie gelten in einer Einführungsphase bis 2023. Ab dem Jahr 2024 gibt es dann eine automatische jährliche Steigerung. Sie orientiert sich an den durchschnittlichen Erhöhungen der allgemeinen Ausbildungsvergütungen in Deutschland.

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurden, gilt: Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine »angemessene Vergütung«. Eine genaue Höhe ist nicht festgelegt.

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung 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 von Tarifverträgen

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge. Niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden.¹ Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung herausgefunden hat.²

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und 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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Um eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt werden.

¹ Die Mindestausbildungsvergütung gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen wurde. Die Befragten im Ausbildungsreport 2020 sind von dieser Regelung noch nicht erfasst.
² vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland ermittelt. Demnach erhöhten sich 2019 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,8 Prozentpunkte auf einen Gesamtdurchschnitt von 939 Euro¹.

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland ist im Jahr 2019 stärker gestiegen als im Westen, so dass diese nun durchschnittlich 95 Prozent des Westniveaus erreicht. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,7 Prozent auf durchschnittlich 941 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 5,1 Prozent auf 905 Euro. Auch fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung gibt es somit immer noch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen²

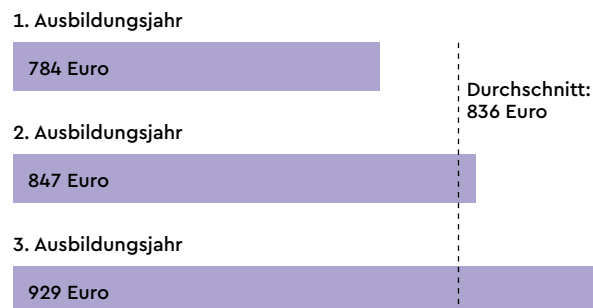
Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Bankkaufleute (1.098 Euro), Industriemechaniker_innen (1.074 Euro) und Industriekaufleute (1.022 Euro) in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich fast doppelt so viel wie Friseur_innen (610 Euro).

In Ostdeutschland ist der Unterschied noch gravierender. Hier beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur_innen nur 413 Euro, lediglich zwei Drittel der auch im Westen schon geringen Vergütung.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie bekommen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) 836 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 836 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=12.265 (davon 12.084 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

1 vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019: Zentrale Ergebnisse, S. 4 ff.

2 vgl. a. a. O. S. 9 f.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: futureinformatiker | 27. Februar 2020

BAB und Wohngeld

Hallo,

ich mache Ausbildung zum IT-Systemkaufmann und mein brutto Einkommen beträgt 800 und davon netto sind es 640 €. Deshalb habe ich BAB beantragt und ich bin informiert worden, dass ich monatlich 57 Euros kriege. Das Problem ist, dass meine Warmmiete 410 € sind und dazu kommen noch Strom, GEZ und Internet kosten, dann landen wir bei 500 Euro. Habe ich Anspruch auf Wohngeld oder irgendwelchen Wohngeldzuschuss, mit dem ich mindestens überleben kann obwohl ich diese 60 Euro bekomme?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.121 Euro), Mechatroniker_innen (1.083 Euro), Industriemechaniker_innen (1.064 Euro), und Verwaltungsfachangestellte (1.0931 Euro) im dritten Ausbildungsjahr mehr als doppelt so viel wie Friseur_innen (487 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 929 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«¹ die Auszubildenden mit 896 Euro noch immer mehr verdienen als ihre Kolleg_innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 864 Euro im Monat kommen.

¹ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

Mindestausbildungsvergütung

Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde ab dem 1. Januar 2020 die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt. Durch diese Neureglung kann künftig der extremen Ausbeutung von Auszubildenden mit Billigvergütungen Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber sich ihrer Verantwortung entziehen, Tarifverträge abzuschließen.

Die Neuregelung im BBiG definiert damit erstmals per Gesetz die Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen. Angemessen sind zukünftig klipp und klar tarifliche Ausbildungsvergütungen. Das stärkt die Rolle der Tarifpartner in der Berufsausbildung, aber auch die Verantwortung der Betriebe für die Auszubildenden.

Erstmals zum Tragen kommt die MiAV im Ausbildungsjahr 2020. Nach Ausbildungsjahr gestaffelt reicht dann die Mindestvergütung von 515 Euro im ersten Ausbildungsjahr bis 721 Euro im vierten Ausbildungsjahr. Diese Schwellenwerte werden künftig jährlich steigen. Bis 2023 ist bereits eine Erhöhung auf 620 Euro im ersten bis 868 im vierten Ausbildungsjahr gesetzlich verankert.

Auch wenn die Regelungen zur Mindestausbildungsvergütung für die im Rahmen des Ausbildungsreports 2020 befragten Auszubildenden noch keine Gültigkeit haben, so verdeutlichen die vorliegenden Ergebnisse, dass diese Regelung für einige Branchen überfällig war.

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein:

- Korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen
- Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt
- Gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung
- Probleme, sich in der Freizeit zu erholen
- Der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt erneut auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Verwaltungsfachangestellte_r
Fachinformatiker_in
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Industriekaufmann_frau
Friseur_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Zerspanungsmechaniker_in
Maler_in und Lackier_in
Bankkaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Tischler_in
Koch_Köchin
KFZ-Mechatroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Fachlagerist_in
Anlagenmechaniker_in SHK

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Kaufmann_frau im Einzelhandel
Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Verkäufer_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r



1/5

Jede_r fünfte Auszubildende würde den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen.

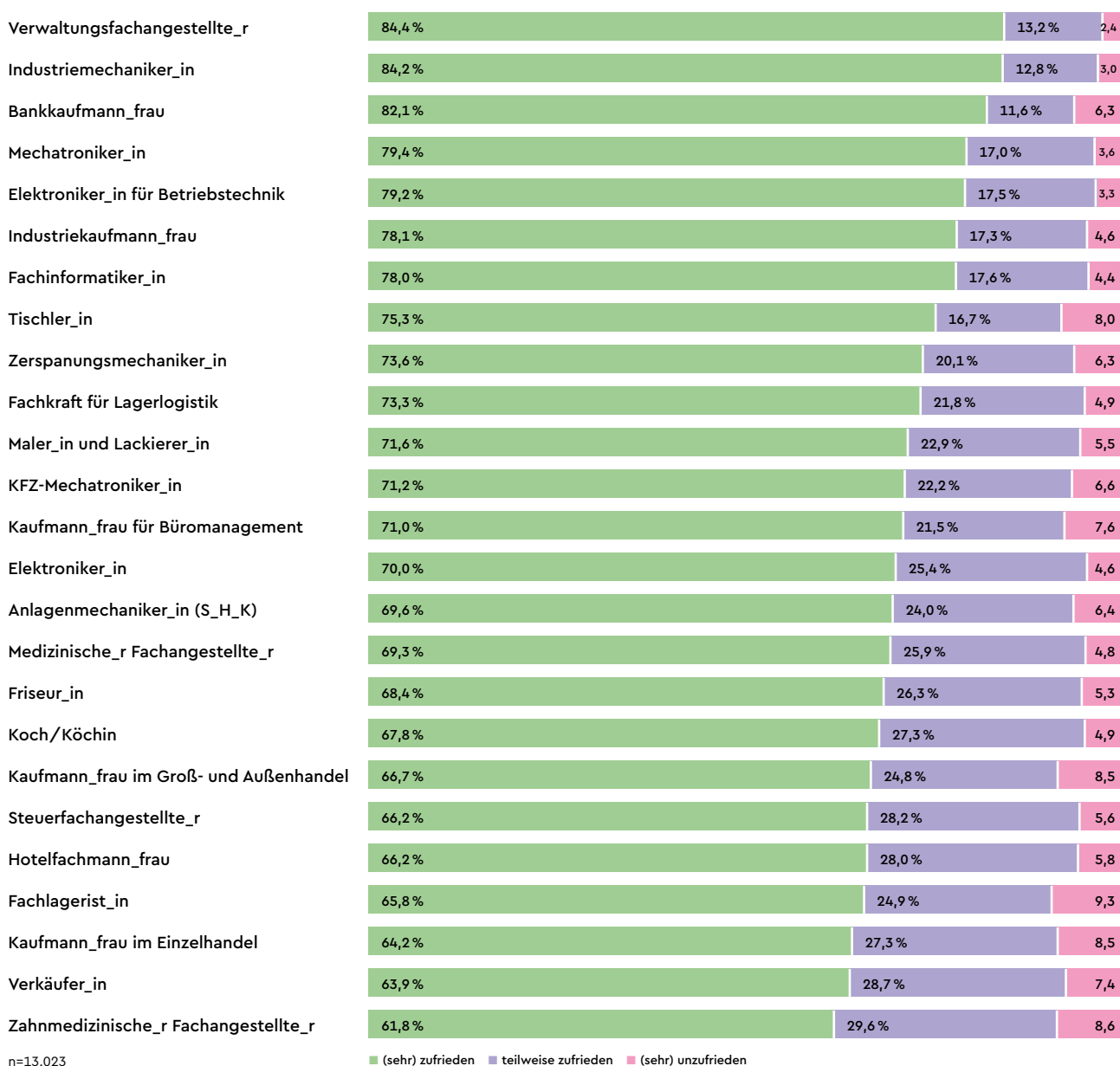
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71,3 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (24,3 Prozent) oder »zufrieden« (46,9 Prozent). Nachdem im Vorjahr erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports die 70-Prozent-Marke unterschritten wurde, hat sich die Zufriedenheit der Auszubildenden in diesem Jahr wieder leicht erhöht.

22,6 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,1 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,5 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,6 Prozent).

Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst. Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während 84,4 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten und 82,1 Prozent der Bankkaufleute mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp zwei Drittel der Kaufleute im Einzelhandel (64,2 Prozent), Verkäufer_innen (63,9 Prozent) und zahnmedizinische Fachangestellte (61,8 Prozent) zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: KoKo | 8. April 2020

Schwierige Lage

Hallo,

derzeit befinde ich mich im zweiten Lehrjahr.

Schon seit meinem ersten Tag, habe ich das Gefühl gehabt, dass irgendwas mit diesem Ausbildungsbetrieb nicht stimmt, aber das Gefühl hab ich ignoriert, weil ich mich einfach darauf gefreut habe endlich eine Industriekauffrau werden zu dürfen. Leider hat sich das Gefühl im Laufe der Zeit bestätigt.

Der Ausbildungsbetrieb hat nur 3 Abteilungen. Ein Versandbüro, eine Zentrale und eine Buchhaltung. Sind das nicht zu wenig Abteilungen für eine Industriekauffrau? Mein Ausbilder ist der Geschäftsführer. Insgesamt sind wir 11 Büroangestellte.

Die Hoffnung habe ich schon längst aufgegeben, dass ich jemals in die Buchhaltung komme, denn die Buchhaltung ist ein eingespieltes Team und diese lassen nur auserwählte Azubis in ihr Team, weil sie keine Lust auf einen Azubi haben. Meine Vorgängerin durfte gerade mal für 2 Tage in die Buchhaltung vor ihrer mündlichen Prüfung. Bei meiner Vorgängerin ist auch aufgefallen, dass sie viel zu wenig wissen für Ihren Beruf hat, leider wurde das damals nicht gemeldet.

An der Zentrale gehe ich verwaltende Tätigkeiten nach, die nicht im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen sind. Dort befinde ich mich seit Ende meines ersten Lehrjahres bis jetzt.

Im Versandbüro bin ich hingegen ein Bindeglied zwischen dem Kunden und der Produktion. Im Versandbüro befinde ich mich sehr oft und lerne schon lange nichts neues mehr dazu, ich werde dort sehr oft als Vertretungskraft eingesetzt oder wenn es Engpässe gibt packe ich bei der Ablage mit an.

Im Versandbüro bin ich wirklich nicht gerne, weil ich dort auf Grund der Lautstärke und dem chaotischen Arbeitsvorgang sehr starke Schwierigkeiten habe mich zu konzentrieren, darum passieren mir im Versandbüro ständig leichtsinnige Fehler die nicht sein müssten. Ich habe schon Angst dort den Platz zu machen, weil ich Angst vor den Fehlern habe und mir die Konsequenzen bewusst sind. Ich wurde von meinem Chef/Ausbilder bereits auf meine Leichtsinnsfehler angesprochen, doch als ich versuchte ihm meine Lage zu erklären wurde ich nicht ernst genommen und wurde als schlechteste Azubine und als eine verpeilte Person bezeichnet, hinzugefügte er noch das der Beruf nicht zu mir passt und meine Konzentrations-schwierigkeiten ein tiefgehendes Problem sein könnte.

Ich muss ergänzen, dass ich im Februar einen Abteilungswechsel von der Zentrale zur Buchhaltung beim Personalchef und Chef angesprochen habe, meine mündliche Anfragen wurden immer mit »ich überlege es mir« abgestempelt. Jetzt nachdem ich als schlechtesten Azubi beschimpft worden bin, wird mich auch klar warum.

Meine Motivation ist am Ende, am liebsten würde ich den Ausbildungsbetrieb wechseln, aber das geht gar nicht so einfach und die Ausbildung abzubrechen kommt für mich nicht in den Sinn.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Betreuung 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« korrekt behandelt zu werden, waren 89,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«, jedoch nur knapp ein Viertel (23,7 Prozent) derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend fühlen sich mehr als drei Viertel (78,1 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (22,6 Prozent), »selten« (32,2 Prozent) oder »nie« (23,3 Prozent) korrekt behandelt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

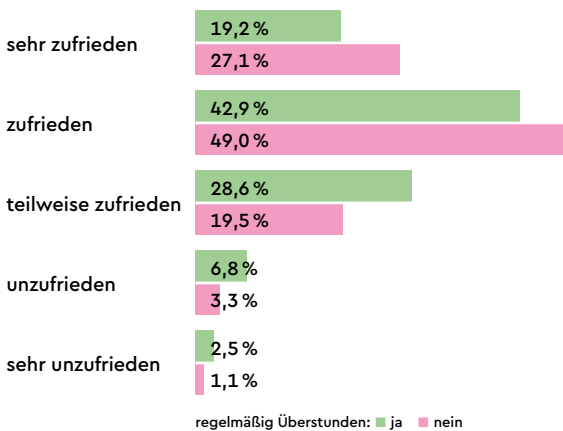
Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder_innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO – dringend notwendig. Die Ausbildung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

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein. »Ausbilder_innen und Ausbildungsbeauftragten muss die dafür notwendige Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, wenn die Ausbildung nicht die ausschließliche Tätigkeit im Betrieb ist.«

Überstunden

Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 27,1 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 19,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung
in Abhängigkeit zu den Überstunden



Auszubildende, die regelmäßig Überstunden machen müssen, sind weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung.

n=12.815

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 89 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 werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« bei 60,4 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 84,4 Prozent weder unter- noch überfordert. Hohe Anteile an Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich insbesondere bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (86,6 Prozent), Bankkaufleuten (85,6 Prozent) sowie Industriemechaniker_innen (84,4 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen wie in den Vorjahren auf die Friseur_innen (72,1 Prozent) sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten (69,6 Prozent).

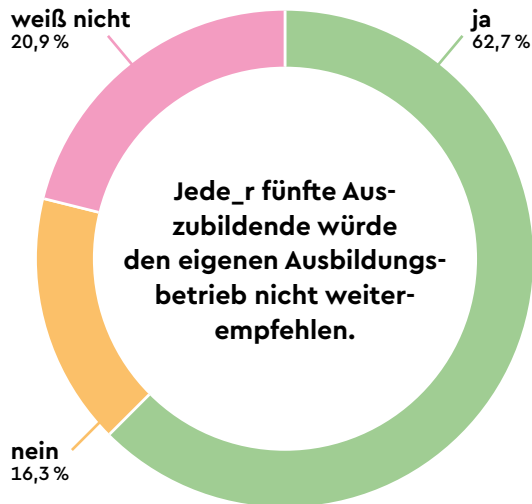
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 43,9 Prozent. 24,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,8 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich mit 20,7 Prozent die Zahnmedizinischen Fachangestellten, der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Fachlagerist_innen (19,6 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Während insgesamt 62,3 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 4,6 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen 79,9 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.

Insgesamt würden weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (62,3 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, 16,2 Prozent verneinen dies und 21,5 Prozent sind sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines Bewerber_innenmangels, sind diese Werte wenig befriedigend.

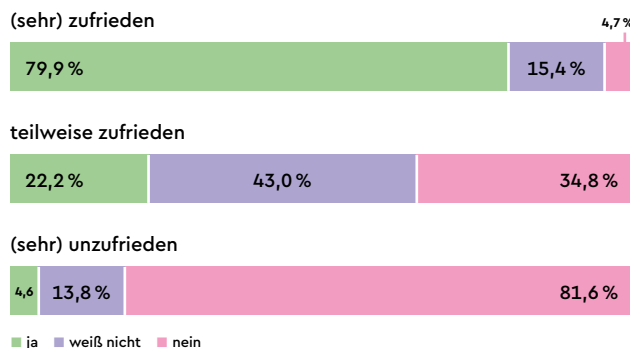
Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



n=12.950

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch deutlich mehr als zwei Drittel (70,6 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es im dritten (51,9 Prozent) und vierten Ausbildungsjahr (48,2 Prozent) nur noch etwa die Hälfte.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit zur Zufriedenheit mit der Ausbildung

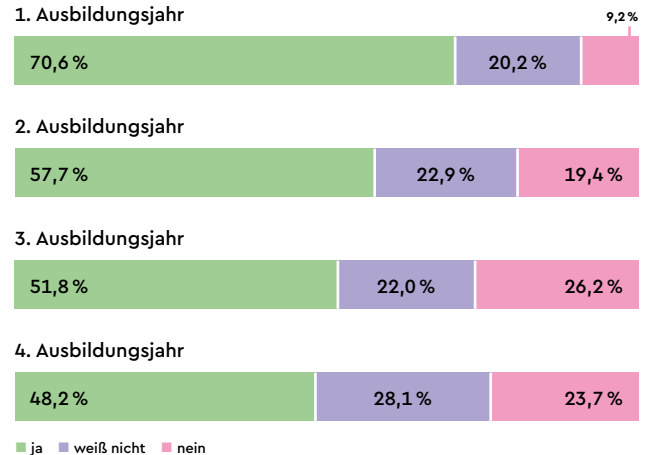


Nur 4,6 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

n=12.934

Auch wenn eine gewisse »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede_r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr



Gerade einmal die Hälfte der Auszubildenden im dritten oder vierten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

n=12.906

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse. So würden mehr als drei Viertel (77,6 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein Ausbilder zur Verfügung steht und sogar 84 Prozent derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91,5 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist somit gerade in Zeiten demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

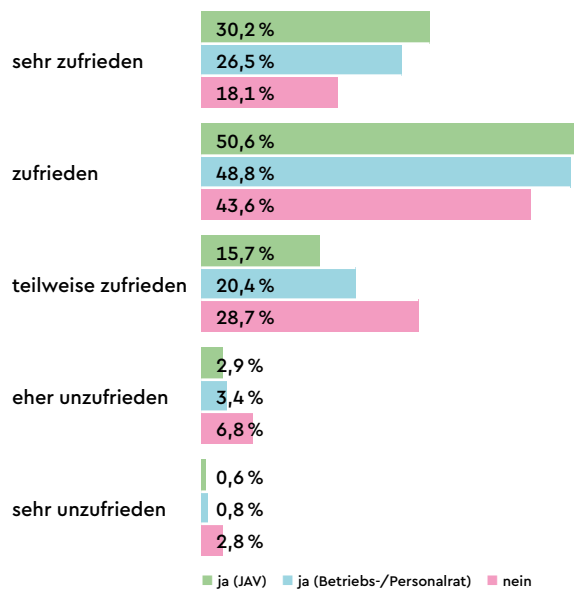
Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (40,3 Prozent)¹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (31,7 Prozent der Betriebe). Gut ein Viertel (28 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,7 Prozent. Umgekehrt sind nur 3,8 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 9,6 Prozent – und somit mehr als doppelt so hoch.

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

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

n=11.813

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur die Hälfte (49,8 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV mehr als drei Viertel (75,9 Prozent) vorstellen.

¹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

**Auszubildende mit einer
Interessenvertretung im Be-
trieb sind deutlich zufriede-
ner mit ihrer Ausbildung.**



3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 85,7 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 72 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 32,2 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 13,1 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

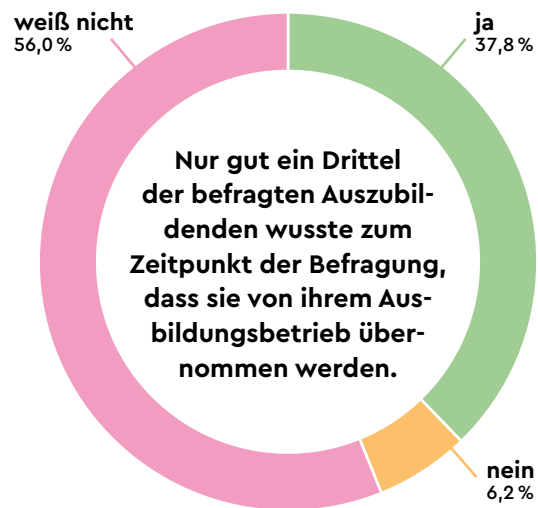
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (43,2 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75,1 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (28,5 Prozent der befragten Auszubildenden¹) hingegen nur zwei Drittel (66,1 Prozent).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. 77,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es lediglich 70,3 Prozent.

64,7 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt gut jede_r sechste Auszubildende (17,5 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 47,1 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 37,8 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



n=12.873

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (56 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 6,2 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig betrifft die Nicht-Übernahme in diesem Jahr angehende Tischler_innen (19,2 Prozent) sowie Köchinnen und Köche (13,3 Prozent).

¹ 28,2 Prozent der befragten Auszubildenden konnte keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass ähnlich wie im letzten Jahr 39,1 Prozent von ihnen selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Erfreulich hingegen ist, dass sich erneut mehr als die Hälfte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (50,6 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt wie im Vorjahr bei etwa 10 Prozent.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 14,4 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot, in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (1,6 Prozent) zu arbeiten. Ein Drittel (33,8 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, müssen verpflichtet werden, die betroffenen Personen drei Monate vor dem Ausbildungsende darüber zu informieren. Diese Ankündigungsfrist muss im Berufsbildungsgesetz verankert werden.

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Tänzerin321 | 13. Mai 2020

Übernahme nach Ausbildung

Hallo liebes Dr. Azubi-Team,

ich habe im Juni nun meine Abschlussprüfungen als Industriekauffrau vor mir. Die ganzen drei Jahre, die ich in meinem Unternehmen gearbeitet habe, wurde mir gesagt, dass ich nach der Ausbildung übernommen werden soll und in der Buchhaltung eingesetzt werden soll. Da ich mich in meiner Firma auch sehr wohl gefühlt habe, kam mir das sehr gelegen. Nun aber heute der Schock: nach MEINER Frage nach einem Vertrag, wurde mir mal eben mitgeteilt, dass ich doch nicht übernommen werde. Grund wäre, dass im Moment nicht viel Geld da ist. In meinem Ausbildungsvertrag steht das die Ausbildung am 31.07. endet. Es gibt doch eine Pflicht es mir drei Monate vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses zu sagen? Diese wurde eindeutig nicht eingehalten. Was kann ich machen? Könnt ihr mir helfen? Ich bin verzweifelt ...

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Während sich, ungeachtet des Ausbildungsjahres, deutlich mehr als die Hälfte der befragten Verwaltungsfachangestellten (71,7 Prozent) und Mechatroniker_innen (61,3 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für maximal ein Viertel der Friseur_innen (20,2 Prozent), Verkäufer_innen (24,5 Prozent) und Hotelfachleute (26,2 Prozent) zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 79,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen zeigte sich nur gut die Hälfte (52,9 Prozent) als »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegeln, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung haben.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar liegt der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeangebot, denen eine unbefristete Anstellung angeboten wurde, mit 70,8 Prozent auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr (71,5 Prozent), weiterhin jedoch erfolgen knapp 30 Prozent der Übernahmen nur zeitlich befristet, zumeist auf höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorliegt, so wird deutlich, dass sich insgesamt nur gut ein Fünftel (22,2 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen zu werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße: Während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 49,8 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 33 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (84,9 Prozent) als in Großbetrieben (56,3 Prozent).

Die Daten des Schwerpunktthemas »Psychische Belastung in der Ausbildung« im Ausbildungsreport 2016 haben gezeigt, dass dieses Thema für Auszubildende von großer Bedeutung ist. Psychische wie körperliche Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder_innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ihr Übriges. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, eine an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöht, sowie die ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Ein Viertel der befragten Auszubildenden (24,7 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut jedem_r Fünftel (22 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reißen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Auch der Ausbildungsreport 2018 hatte eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse 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

Von: Kali | 9. Mai 2020

Probleme im Ausbildungsbetrieb

Hallo Dr. Azubi,

ich bin damals für mein Ziel meinen Traumberuf extra sehr weit von Zuhause weggezogen, weil ich dort keine Stelle fand. Ich bin also allein in einer großen Stadt mit meinen Problemen. Ich war zuerst glücklich eine Ausbildung gefunden zu haben, doch dann fing es an, dass meine Kollegen mich auslachten, mich als dumm abstem-peln und mich einfach schikanierten. Damals ging ich zu meinem Ausbilder (mein Chef), er sprach daraufhin mit den Kollegen, meinte aber zu mir, dass ich das nicht ernst nehmen soll (der Betrieb besteht nur aus Männern) und das das bei denen Normal sein. Ich mache gern Späße mit, aber bei Beleidigungen hört bei mir der Spaß auf. Ich halte das ganze jetzt schon über ein Jahr aus. Meine Kollegen haben mit allem nicht aufgehört, sondern tun das lediglich nur weiter hinter meinem Rücken. Das große Problem ist aber das mein Chef jetzt auch damit anfängt.

Meine ganzen Urlaubsanträge werden grundlos abgelehnt. Ich bekomme keine Zeit für meine Schulaufgaben, obwohl die Berufsschule die Ausbilder dazu bittet uns dafür freizustellen. Vor 2 Tagen habe ich meinen Chef nochmal auf meine Urlaubsanfrage angesprochen, da ich gern an meinem Geburtstag zu meiner Familie fahren würde. Meine Kollegin (eine neue Azubine, die hinter mir steht und selbst ein Opfer im Betrieb ist) hat mir angeboten mich für 2 Tage zu vertreten, damit ich wenigstens zu meiner Familie fahren kann. Das erzählte ich dann meinem Chef, dass es auch eine Vertretung gibt und keine Arbeit liegen bleiben würde. Doch er lehnte es wieder ab und meinte dann noch zu mir »Du hast nichts über das Personal und andere Personen zu entscheiden!« – was ich ja auch gar nicht getan habe? Er spricht mit mir richtig herablassend und schrie mich an dem Tag an, ich solle verschwinden bevor er richtig ausrastet. Jedes Mal wenn ich versuchte zu fragen »warum soll ich jetzt gehen? Was ist mit meiner Arbeit?« Dann schrie er mich weiter vor allen Kollegen an, ich soll gehen und dass er mir für heute Zwangsurlaub gibt ... Daraufhin ging ich und rief verheult meine Mutter an und danach meine Berufsschullehrerin, diese betonte dass er mir nicht Urlaub aufdrängen kann, wenn kein Grund besteht. Ich habe seitdem Angst in die Firma zu gehen. Ich bin schon auf der Suche nach einem neuen Betrieb für einen Betriebswechsel aber sowas geht leider nicht so schnell.

Von der IHK bekomme ich keine Hilfe was sehr traurig ist. Meine Berufsschullehrerin gibt mir nur Tipps, die mir nicht weiterhelfen. Ich übergebe mich immer alleine, wenn ich schon an die Arbeit denke ... ich stehe mit Bauchschmerzen auf und fühle mich den ganzen Tag leer, alles dreht sich in meinem Kopf nur noch um die Arbeit und die Angst was als nächstes passieren wird. Ich kann einfach nicht mehr. Ich habe dadurch meine damalige Essstörung wieder »ins Leben« gerufen. Ich magere immer mehr ab und gehe kaputt daran. Mein Arzt wollte mich in eine Klinik schicken. Aber da bin ich nicht hingegangen da meine Arbeitszeiten mir keine Zeit für sowas bieten. Ich habe auch Angst zum Arzt zu gehen und mir helfen zu lassen, weil ich weiß, dass es nichts ändern wird, solange ich noch in diesem Betrieb arbeite. Ich weiß, dass ich irgendwann da wieder hinmuss und ich habe solche Angst, dass mein Chef wieder ausrastet und mir das Leben zur Hölle macht.

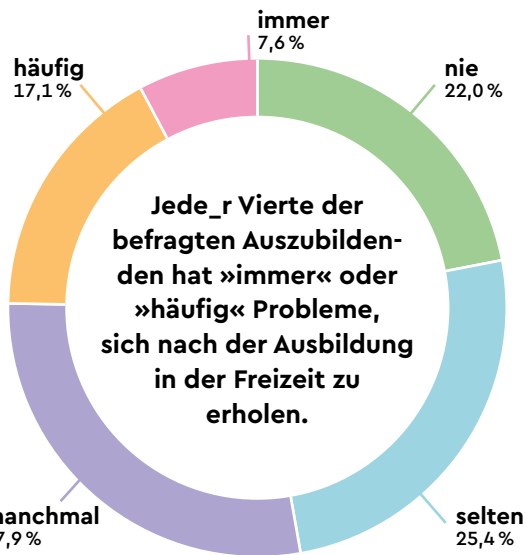
Ich weiß einfach nicht weiter, suche überall Hilfe, aber ich möchte auch nicht kündigen müssen, da ich schon im 2. Lehrjahr bin. Ich möchte aber am liebsten nie wieder dort hingehen müssen. Es zerstört mich einfach immer weiter und ich bin gerade mal 21 Jahre und leide schon an Depressionen. Ich kann zu keinem gehen, um über meine Probleme zu reden. Meine Familie wohnt über 5 Stunden entfernt, Freunde habe ich nicht wirklich welche und einen Psychologen finde ich nicht, ohne auf eine ewig lange Warteliste zu kommen (8–12 Monate).

Ich bin verzweifelt und habe schon düstere Gedanken. Was können Sie mir empfehlen was ich tun könnte? Eine schnelle Lösung? Ich warte zurzeit auf eine Antwort von einem Betrieb auf meine Bewerbung, aber das dauert eben auch nochmal gerade zu der aktuellen Corona Pandemie.

Ich danke Ihnen für Ihre Hilfe.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

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



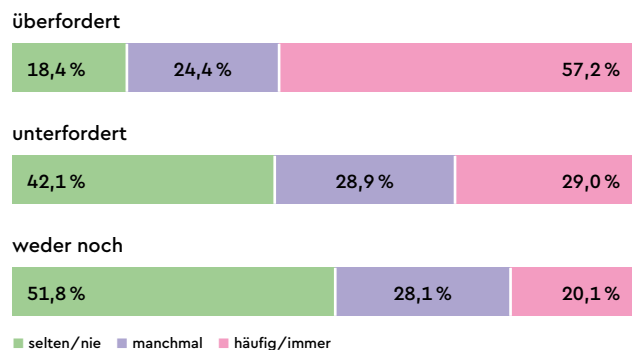
n=13.123

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während von den Verwaltungsfachangestellten (10 Prozent) und Mechatroniker_innen (10,1 Prozent), nur jede_r Zehnte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, ist es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten jede_r Zweite (51 Prozent).

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 20,1 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 57,2 Prozent fast dreimal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 29,0 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen in Abhängigkeit von einer gefühlten Über- oder Unterforderung



Deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, hat Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n=12.958

Schlussfolgerungen

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.



1/4

der Auszubildenden (24,7%) sagt,
dass sie sich nach der Ausbildung nicht
mehr richtig erholen können.

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

► Aus dem Dr.-Azubi-Forum

Von: Jonas | 13. Januar 2020

Ist es möglich, den Ausbildungsberuf innerhalb in einem Betrieb wechseln?

Hallo,

zuerst möchte ich mich bedanken, dass ich hier meine Frage stellen darf.

Zurzeit mache ich eine Ausbildung als Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und bin im zweiten Lehrjahr.

Am Anfang hat mir die Ausbildung richtig viel Spaß gemacht und hatte immer das Gefühl gut entschieden zu haben. Mein Betrieb und die Kollegen sind super und an der Betreuung ist nichts auszusetzen. Trotzdem fühle ich mich seit einiger Zeit sehr überfordert, weil ich die meisten Aufgaben nicht bewältigen kann. Ich denke, dass ich mich bei der Berufswahl falsch entschieden habe. Meine Stärken liegen eher in den kaufmännischen Bereichen und nicht in der IT. Ich versuche seit paar Monaten stark zu bleiben, aber ich weiß nicht wie es weiter gehen kann. Ich gehe jeden Tag mit Ängsten und Druckgefühlen zur Arbeit, habe oft Kopfschmerzen oder Magenschmerzen und nachts schlafe ich sehr unruhig. Ich möchte jetzt unbedingt was ändern.

Meine Firma bildet auch Azubis als Kaufmann/frau für Büromanagement aus. Ist es möglich, mit meiner jetzigen Ausbildung aufzuhören und eine neue Ausbildung als Kaufmann für Büromanagement anzufangen? Wichtig wäre es für mich in meinem jetzigen Betrieb zu bleiben. Wenn sowas möglich ist, wie sollte ich am besten vorgehen?

Ich freue mich auf eine Antwort.
Vielen Dank bereits im Voraus.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Zugang in Ausbildung

Bereits der Ausbildungsreport 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 die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

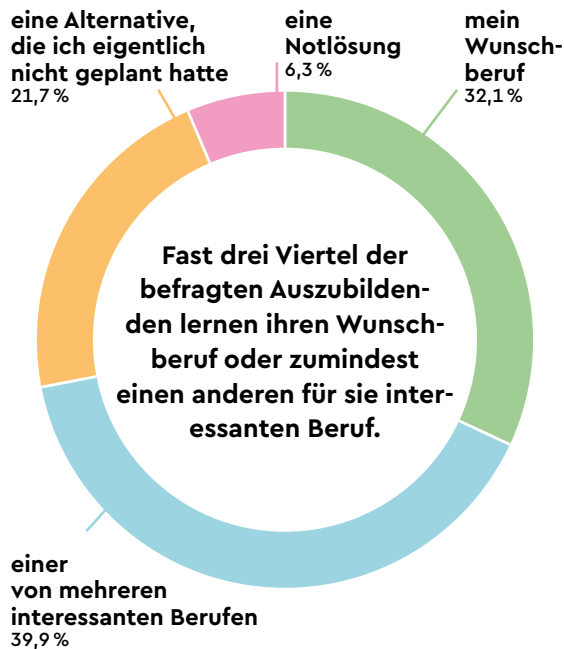
Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, bedarf es dringend einer Ausbildungsgarantie, also eines gesetzlich garantierten Anspruchs auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n.

Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen staatlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. In der Ausgestaltung außerbetrieblicher Ausbildungsstellen muss ein enger betrieblicher Anschluss ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (72 Prozent) der für den Ausbildungsreport 2020 befragten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (32,1 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39,9 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,7 Prozent) der Befragten absolvierte jedoch die Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war und 6,3 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...



n=13.210

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Auch wenn die Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr erneut etwas geringer ausgefallen sind, gelingt es jungen Männern (34 Prozent) anscheinend noch immer etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen, als jungen Frauen (29,3 Prozent). Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (25,5 Prozent gegenüber 19,3 Prozent bei den männlichen Auszubildenden), oder sogar eine Notlösung (7,1 Prozent Frauen gegenüber 5,4 Prozent Männer) dar.

Die frauendominierten Ausbildungsberufe kennzeichnen sich außerdem häufig durch niedrige Ausbildungsvergütungen und schlechtere Ausbildungsbedingungen. Daher ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen ebenso wie die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch 2019 weiter zurückgegangen ist. In der Folge ist der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden zwischen 2009 und 2019 von 42,9 Prozent auf 36,6 Prozent gesunken (vgl. Kapitel 1.2.)

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig.

Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie der damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Hierfür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig.

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen nach Einkommen und (späteren) Ausbildungszeiten sowie Aufstiegs- und Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

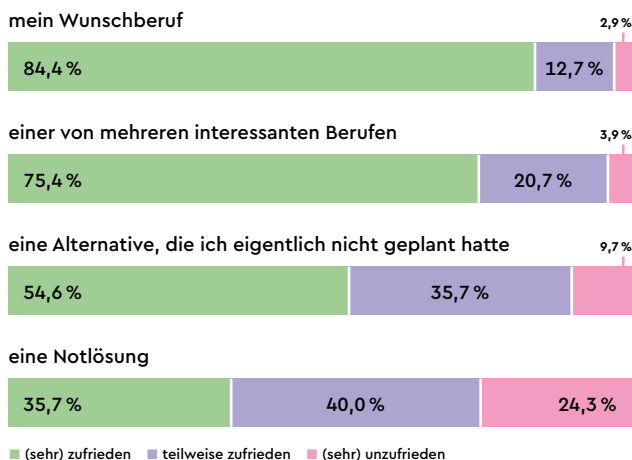
Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, die Ausschreibung entsprechend formulieren, deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und die erforderlichen Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Die Ergebnisse zeigen, dass Flexibilität bei der Berufswahl durch die Auszubildenden gegeben ist. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht soweit führen, dass sie sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anstellen.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 54,6 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 84,4 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35,7 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch



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

n=12.934

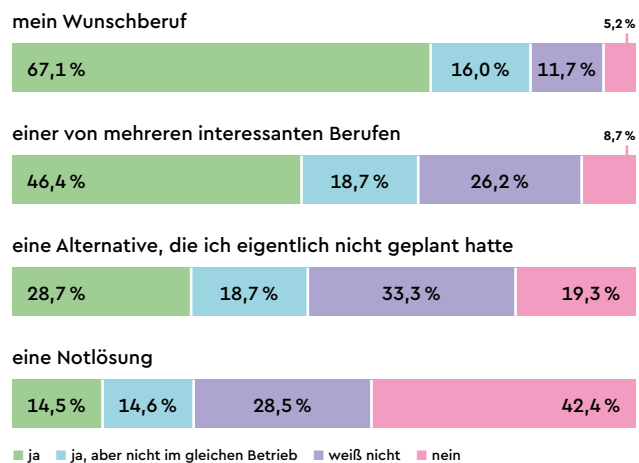
Dadurch steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht. Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden.

Während etwa drei Viertel (75,2 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur knapp die Hälfte (47,7 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 32,3 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Perspektive nach der Ausbildung

83,1 Prozent der Auszubildenden mit »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 nur 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 47,3 Prozent bzw. 29,1 Prozent deutlich niedriger.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch



Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden in Wunschberufen möchte auch nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein.

n=15.713

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 scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und es ist keine Verbesserung in Sicht. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2020, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2018 mit 151.665 auf hohem Niveau stagniert. Die Vertragslösungsquote lag mit 26,5 Prozent leicht über dem Vorjahresniveau (25,7 Prozent), d. h. auch im Jahr 2018 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet. Als Hauptgrund für eine von den Auszubildenden ausgehende Vertragslösung nennen diese, dass der Beruf nicht den eigenen Vorstellungen entsprach bzw. nicht der Wunschberuf war (60 Prozent). Bereits an zweiter Stelle folgen jedoch Konflikte, die für mehr als die Hälfte der betroffenen Auszubildenden ursächlich für die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses waren, gefolgt von der Enttäuschung darüber, in der Ausbildung zu wenig von den Ausbildungsinhalten beigebracht zu bekommen (39 Prozent).¹

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

Ausbildungsabbrüche:

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2020 gaben 15,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zu 2019 ist dieser Wert weitgehend gleichgeblieben. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben, mit 17,2 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (14 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich erneut bestätigt.

Für 82,8 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 17,2 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass mehr als jede_r Zehnte (11,9 Prozent) der im Rahmen des Ausbildungsreports 2020 befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt
- Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungsseignungsverordnung
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrighschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, das stetig weiterentwickelt wird.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die Ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der Assistierte Ausbildung (AsA) wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen, auszubauen und sukzessiv anzupassen.
- Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotypen gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen

¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2020 (Vorabversion), S. 75: Im Jahr 2018 wurden bundesweit 151.665 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 26,5 Prozent.



4.

Geschlechts-
spezifische
Unterschiede
in der Bewertung
der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Da der Ausbildungsberuf zum_zur Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk nicht mehr zu den 25 häufigsten Ausbildungsberufen zählt, hat sich die Gruppe der weiblich dominierten Berufe auf die Friseur_innen sowie die medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten reduziert. Nach den Restaurantfachleuten ist damit zum zweiten Mal innerhalb weniger Jahre ein Beruf aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen herausgefallen, der in besonderem Maße von jungen Frauen gewählt wurde – ein weiteres Indiz für die nachlassende Attraktivität der dualen Ausbildung bei jungen Frauen.

Die Abbildung zeigt, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, sie sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2020 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darstellt.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2019

männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachlagerist_in
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackierer_in
Mechatroniker_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

weiblich dominiert

Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

sonstige Berufe (mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

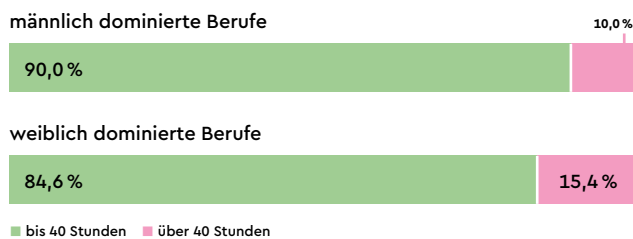
Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in
Verwaltungsfachangestellte_r

Ausbildungszeit und Überstunden

Nach wie vor gibt es strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Beispielsweise liegt die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (15,4 Prozent) als in den männlich dominierten (10 Prozent).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Überstunden: So berichten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen häufiger davon, regelmäßig Überstunden machen zu müssen (37,9 Prozent gegenüber 31,7 Prozent in den männlich dominierten Berufen), vor allem aber erhalten die betroffenen Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen dafür deutlich seltener einen Ausgleich. Während weiterhin fast drei Viertel (72,9 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen auf weniger als die Hälfte der Auszubildenden (44,9 Prozent) zu. Lediglich 8,2 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 26,3 Prozent der Befragten zu.

Wöchentliche Ausbildungszeit



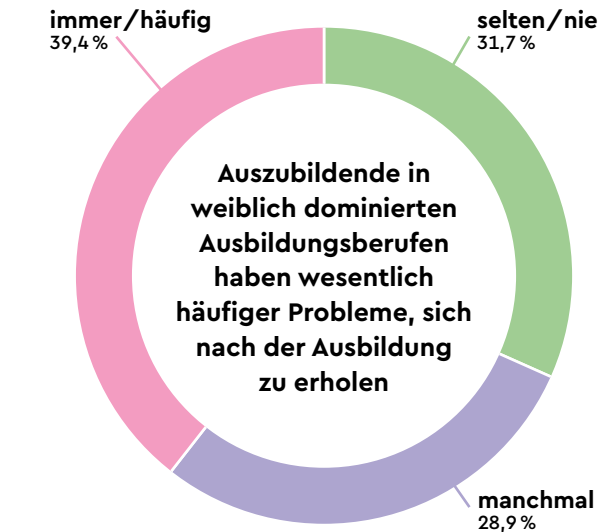
Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen müssen häufiger über 40 Stunden in der Woche arbeiten.

n=7.484

Erholung nach der Ausbildung

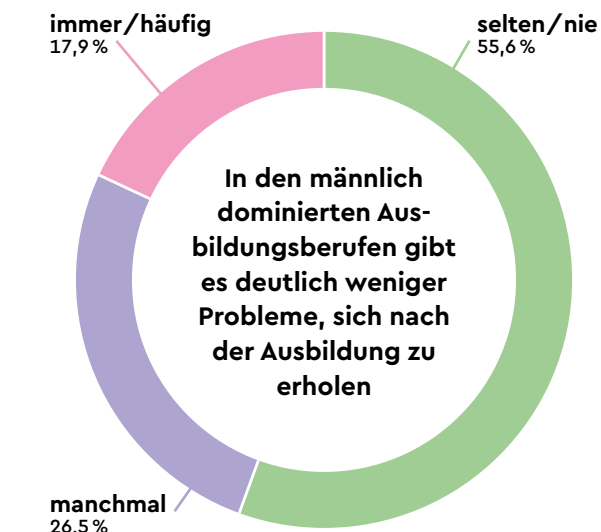
Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen haben mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 17,9 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 39,4 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen (weiblich dominierte Berufe)



n=7.572

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen (männlich dominierte Berufe)



n=7.572

Ausbildungsvergütung

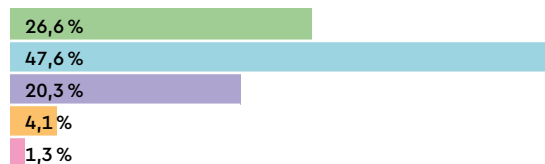
Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen weiterhin über dem in den weiblich dominierten. Auch wenn die Unterschiede aufgrund des Herausfallens der Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk weniger stark ausgeprägt sind als in den Vorjahren (durchschnittlich 896 Euro im dritten Ausbildungsjahr in den männlich dominierten gegenüber 864 Euro in von Frauen bevorzugten Berufen), bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports auch in dieser Hinsicht die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht aufgeführten Befunde: Während männliche Auszubildende im Jahr 2019 im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 945 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen nur 928 Euro. Auch die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.¹

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 74,2 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (66,6 Prozent).

Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



■ sehr zufrieden ■ zufrieden ■ teilweise zufrieden
■ eher unzufrieden ■ sehr unzufrieden

n=7.512

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (33,4 Prozent gegenüber 39,1 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,0 Prozent gegenüber 4,7 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Ausbildungsplatz zurückzuführen sind als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Wenn diese sich für eine duale Berufsausbildung interessieren, entscheiden sie sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in diesem Bereich – auch wenn diese nicht zu ihren Wunschberufen zählen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten. Daher spielt die frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen.

Zum Abbau von Ungleichheiten gilt es daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden.

¹ vgl. BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020 Vorversion, S. 219



5. Fazit und Forderungen

Studierende Jugend.
d auch nur Nacht.
wunft.

Alle haben
Recht auf
kostenfreie
Bildung

Fazit und Forderungen

Im Trend sinkt die Zahl der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen wollen, während gleichzeitig immer mehr Jugendliche ein Studium favorisieren. Die Akteure der beruflichen Bildung stellt dies vor enorme Herausforderungen. Wollen sich Unternehmen im Wettbewerb behaupten, sind sie in allen Bereichen auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Deshalb ist es wichtig, dass die Unternehmen auch künftig auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung setzen, die wichtige Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 vermittelt. Dies gilt gerade in Krisenzeiten. Jetzt die Fachkräfteausbildung nach kurzfristigen Marktlagen auszurichten, wäre die absolut falsche und kurzsichtige Entscheidung. Damit auf die Corona-Krise nicht die Fachkräftekrise folgt, muss das Programm »Ausbildungsplätze sichern« der Bundesregierung von den Unternehmen auch genutzt werden. Wichtig ist und bleibt aber auch künftig, die Ungerechtigkeiten am Ausbildungsmarkt zu bekämpfen.

Der diesjährige Ausbildungsreport zeigt erneut, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Nach wie vor gibt es gravierende Probleme bei der Ausbildungsqualität. Damit die duale Berufsausbildung eine Zukunft hat, müssen diese Mängel abgestellt werden. Zudem braucht es eine deutliche Aufwertung vieler Ausbildungsberufe. Bessere Perspektiven und mehr Wertschätzung sind hier die Stichworte: Neben einer Vergütung, die zum Leben reicht, gehört bezahlbarer Wohnraum schon während der Ausbildung ebenso dazu wie verbesserte und preisgünstige Mobilitätsmöglichkeiten sowie eine unbefristete Übernahme danach. Unternehmen, aber auch die Politik sind gefordert, die Situation zu verbessern.

Konkret fordert die DGB-Jugend folgende Verbesserungen:

Kampf um jeden Ausbildungsplatz:

Ausbildungsgarantie für junge Menschen

Der Ausbildungsmarkt war schon vor Corona in einer schwierigen Situation. Nun droht sich die Situation zu verschärfen. Bundesweit betrachtet gibt es – bei einer regional und branchenspezifisch sehr unterschiedlichen Lage – nach wie vor nicht für jede_n Ausbildungsinteressierte_n einen Ausbildungsplatz. Besonders junge Menschen ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss haben Probleme, in Ausbildung zu kommen, obwohl das Berufsbildungsgesetz ausdrücklich keinen Schulabschluss als Zugangsvoraussetzung vorschreibt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Priorität sollen dabei betriebliche Ausbildungsplätze haben. Um die Betriebe wieder stärker an der Ausbildung zu beteiligen, fordern wir eine solidarische Umlagefinanzierung.

Betriebe, die nicht ausbilden, sollen in einen Fonds einzahlen. Aus diesem Fonds werden dann betriebliche Ausbildungsstellen finanziert und diejenigen Betriebe unterstützt, die sich an der Fachkräftesicherung beteiligen.

Dort, wo trotz allen Engagements kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden. Aber auch diese Ausbildungsplätze müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten und klare Qualitätsstandards erfüllen. Regelmäßig muss in solchen Fällen geprüft werden, ob ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist. Die betriebliche duale Ausbildung hat immer Vorrang!

Ausbildung mit Perspektive: unbefristete Übernahme

Junge Menschen brauchen auch nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Doch für viele gestaltet sich das zunehmend schwierig. In den letzten Jahren hat die Zahl der jungen Menschen, die prekär beschäftigt in die Arbeitswelt starten, dramatisch zugenommen. Viele Azubis im dritten Lehrjahr erhalten keine Übernahmezusagen mehr. Viele werden nach der Ausbildung nur noch befristet angestellt. Die Corona-Krise droht diese Situation noch zu verschlimmern, denn oft genug denken die Betriebe nicht an den Fachkräftebedarf von morgen und lassen ihre frisch ausgebildeten Nachwuchskräfte im Stich.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, dass alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung unbefristet übernommen werden, und zwar – falls nicht anders gewünscht – Vollzeit, in einem der Ausbildung ähnlichen Beruf, in einem wohnortnahen und sozialversichertem Arbeitsverhältnis.

Erreichbarkeit der Lernorte sicherstellen

Das Thema Mobilität spielt eine immer wichtigere Rolle, auch in der Ausbildung. Sind die jungen Menschen doch darauf angewiesen, die Lernorte Berufsschule, Hochschule und Betrieb gut und kostengünstig erreichen zu können. Besonders in ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte, aber zunehmend auch in Ballungsräumen muss das Angebot des ÖPNV oftmals verbessert werden, damit die Ausbildungsorte mit zumutbaren Fahrwegen und -zeiten erreichbar sind.

Grundsätzlich fordert die Gewerkschaftsjugend, einen wohnortnahen Besuch der Berufsschule zu ermöglichen. Keinesfalls dürfen Auszubildenden zusätzlichen Reise- und Unterbringungskosten für den Besuch der Berufsschule entstehen.

Azubi-Ticket – jetzt!

Auszubildende und dual Studierende brauchen eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit, um die Lernorte Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule oder Lernwerkstatt erreichen zu können. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb ein bundeslandweites kostenloses Azubi-Ticket zur Nutzung des ÖPNV. Das steigert die Mobilität, entlastet die Auszubildenden finanziell und macht damit die Ausbildung auch attraktiver.

Natürlich ist ein solches Ticket nur hilfreich, wenn der ÖPNV auch entsprechend gut ausgebaut ist und die einzelnen Lernorte flächendeckend erreichbar sind.

Azubi-Apartments: günstig, attraktiv, lernortnah

Ein selbstständiges Leben in den eigenen vier Wänden führen, das wollen die meisten Auszubildenden. Doch bezahlbarer Wohnraum ist heute oft Mangelware. Um dies zu verbessern, fordert die Gewerkschaftsjugend flächendeckend attraktive Azubi-Wohnheime in Form von Azubi-Appartements einzurichten. Gemeinschaftlich nutzbare Azubi-Appartements ermöglichen Auszubildenden eine kostengünstige, dauerhafte und eigenständige Unterkunft in der Nähe der Ausbildungsstätte.

Der Bau von Azubi-Appartements soll dabei durch die öffentliche Hand finanziert werden. Bei der Einrichtung von Azubi-Apartments ist ein Träger zu wählen, der die Mitbestimmung der Sozialpartner vorsieht. Die Ausstattung der Appartements muss so gestaltet sein, dass sie modernen Wohnwünschen der Auszubildenden entspricht. Die Plätze für Azubi-Appartements sollen nach sozialen Kriterien vergeben werden.

Ausbildung 4.0: Sicherung der Ausbildungsqualität in Zeiten der Digitalisierung

Eine vollwertige Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Arbeitsleben – das bleibt auch in Zeiten der Digitalisierung und Transformation ein wichtiges Plus für die duale Ausbildung. Eine gute Berufsausbildung qualifiziert junge Menschen für die digitale Arbeitswelt, wendet moderne Lehr- und Lernmethoden an und bietet hochwertige Ausbildungsbedingungen. Eine Arbeitswelt 4.0 braucht eine Ausbildung 4.0. Ausbildungsbetriebe und berufliche Schulen müssen dazu gleichermaßen beitragen.

Der Lockdown im Zuge der Corona-Pandemie hat jedoch gezeigt, dass es insbesondere an den Berufsschulen großen Nachholbedarf bei der digitalen Infrastruktur gibt.


Dringend sind mehr Investitionen notwendig, um Schulgebäude zu sanieren, für eine zeitgemäße technische Ausstattung, um digitale Lernmedien sowie ausreichend personelle Ressourcen bereitzustellen. Die Berufsschulen müssen mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können. Die Gelder des vom Bundesbildungsministerium in 2019 initiierten Digitalpakts müssen endlich von den Ländern mit höchster Priorität abgerufen und eingesetzt werden.

Um langfristig eine hohe Ausbildungsqualität sicherzustellen, muss die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) modernisiert werden, um Weiterbildungs- und Qualifizierungsstandards für Ausbilder_innen zu stärken. Zudem braucht es verbindliche Regelungen, um die Eignung der Ausbildungsbetriebe besser und rechtsbewährter überwachen und auch steuern zu können. Notwendig ist eine deutlichere Formulierung in § 27 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die die fachliche Ausstattung und zeitgemäße Ausbildungsmaterialien in der Ausbildungsstätte sicherstellt. Die Gewerkschaftsjugend regt dazu an, die entsprechenden Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zu einer Ausbildungsstätten-Verordnung zusammenzufügen.

Einhaltung und Kontrolle gesetzlicher Regelungen und Verordnungen

Wie wichtig gesetzliche Grundlagen zur Sicherung der Qualität der Ausbildung sind, hat sich während der Corona-Krise gezeigt. Ob Ausbildungspflicht, Vergütungsforderung oder Freistellungspflicht für die Berufsschule nach dem Berufsbildungsgesetz oder die Schutzbestimmungen des Jugendarbeitsschutz- und des Arbeitszeitgesetzes – diese Regelungen sind Mindeststandards. Doch in vielen Branchen werden die gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen nicht eingehalten und die Auszubildenden sind die Leidtragenden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb, dass die Kammern und die zuständigen Stellen hier verstärkt aktiv werden und gegen Verstöße und das Nichteinhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorgehen. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Hierfür sind die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern zu konkretisieren, um Kontrollen zu verbessern. Die Doppelfunktion der Kammern verhindert aber im Konfliktfall die Durchsetzung von Qualitätsansprüchen in der Berufsausbildung, da diese sich mitunter gegen die Interessen der eigenen Mitglieder richten. Wenn die Kammern aufgrund von Interessenkonflikten ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.



»Die Arbeitswelt braucht gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Dies ist nur mit einer modernen und attraktiven Berufsausbildung möglich. Dafür braucht es klare Weichenstellungen. Die DGB-Jugend hat die Antworten.«

Manuela Conte, DGB-Bundesjugendsekretärin



6. Auswertungs- verfahren und Methodik

Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2019 bis Anfang 2020 zumeist klassenweise durchgeführt. Aufgrund der Schließung der Berufsschulen in Folge der Corona-Pandemie konnten die Berufsschultouren nicht wie gewohnt bis in den April fortgeführt werden, was die im Vergleich zum Vorjahr reduzierte Grundgesamtheit der Befragung erklärt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 13.347 Auszubildenden aus den laut BIBB 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2018 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zusammensetzung der 25 Berufe geringfügig verändert. So befinden sich die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk nicht mehr unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen. Neu hinzugekommen sind dafür die Fachlagerist_innen.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der trotz des »coronabedingten« Rückgangs in diesem Jahr nach wie vor hohen Anzahl der Befragten, ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

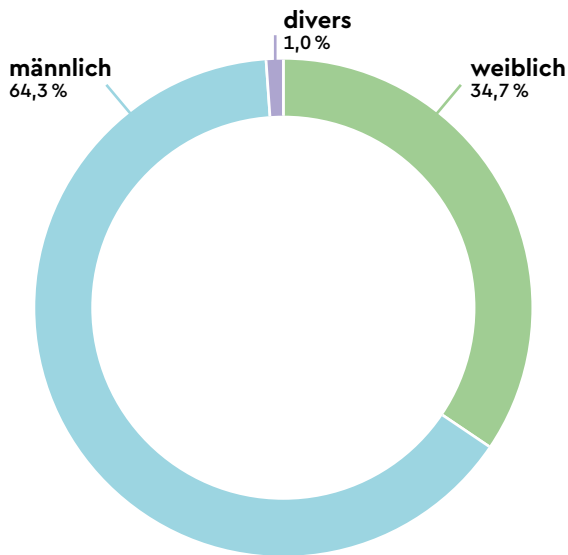
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



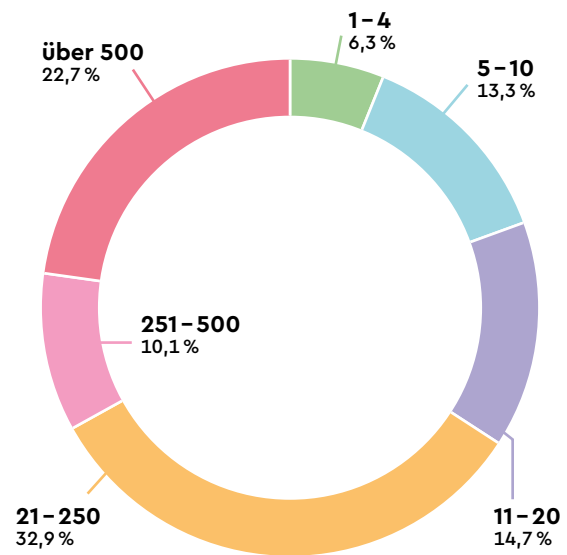
Verteilung der befragten Auszubildenden

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



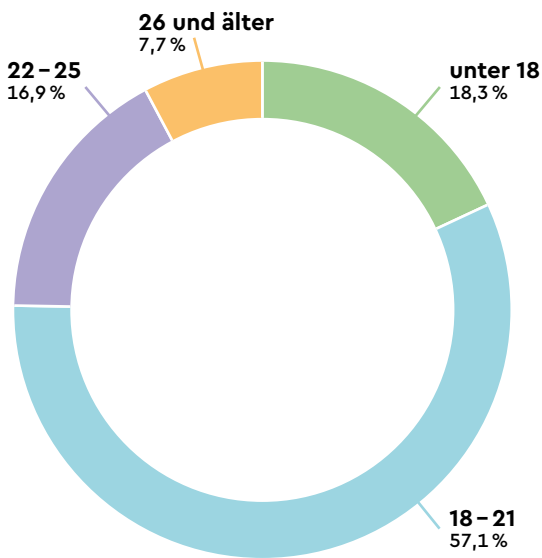
n=13.102

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter_innen)



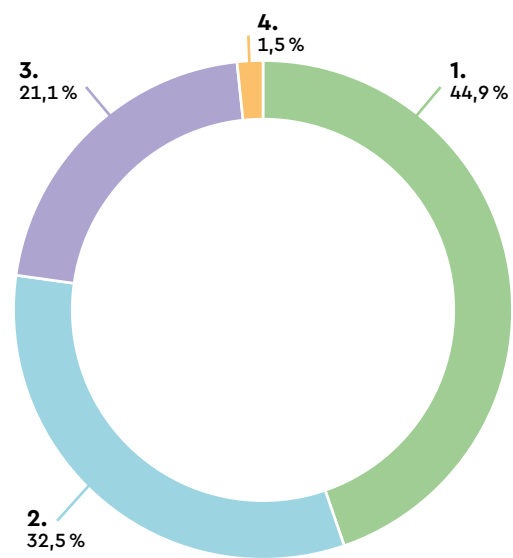
n=12.783

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



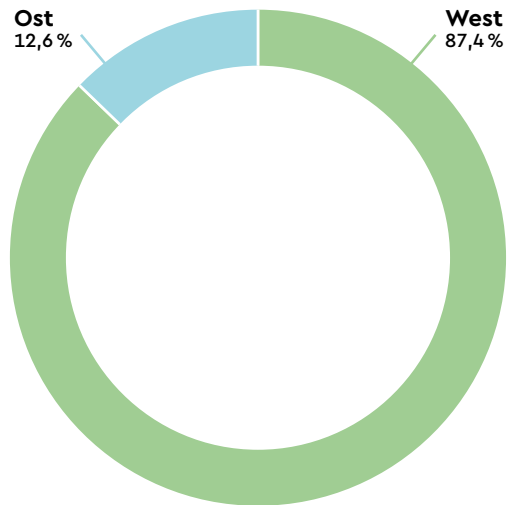
n=13.198

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=13.298

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=13.347

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2019/2020: 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 divers
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. Ich brauche in der Regel von meiner Wohnung zum Betrieb ca. _____ Minuten.
zur Berufsschule ca. _____ Minuten.
zum Einsatzort (z.B. Baustelle, Montage) ca. _____ Minuten.
[nur wenn zutreffend]
35. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
36. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
37. Wieviel wärst du bereit im Monat für ein vergünstigtes Azubi-Ticket zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu zahlen, wenn du damit deinen Betrieb und deine Berufsschule erreichen und in deiner Freizeit unterwegs sein könntest?
 bis zu 30 EUR im Monat bis zu 60 EUR im Monat
 bis zu 90 EUR im Monat bis zu 120 EUR im Monat
 es müsste kostenlos sein
 Ich habe keine Möglichkeit, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen
 Ich habe kein Interesse an einem Azubi-Ticket
38. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder anderen Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne Partner_in)
39. Und wie würdest du am liebsten wohnen wollen?
 bei meinen Eltern oder anderen Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
40. Mit meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbständig leben:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
41. Neben meiner Ausbildungsvergütung erhalte ich (Mehrfachantwort möglich):
 nichts
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z.B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe...)
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernehmen:
 ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
50. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Impressum

Ausbildungsreport 2020

August 2020

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
jugend.dgb.de
facebook.com/jugend.im.dgb
instagram.com/dgbjugend

V. i. S. d. P.:

Manuela Conte

Online-Beratung:

dr-azubi.de

Redaktion:

Daniel Gimpel, Julia Kanzog

Datenanalyse und Studie:

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e. V.
Dr. Oliver Dick und Esther Herzog

Lektorat:

Holger Heiland

Gestaltung:

4S Design

Druck:

Hassenbach Werbemittel Mainz GmbH & Co. KG

Bilder:

Titel: dusanpetkovic1/stock.adobe.com, S. 4: Halfpoint/
stock.adobe.com, S. 6: FatCamera/istockphoto.com, S. 12:
fotografixx/istockphoto.com, S. 18: Tempura/istockphoto.com,
S. 22: merla/stock.adobe.com, S. 27: Charday Penn/istock-
photo.com, S. 30: Hispanolistic/istockphoto.com, S. 35: fotografixx/
istockphoto.com, S. 42: gilaxia/istockphoto.com, S. 50:
eclipse_images/istockphoto.com, S. 55: Drazen_/istockphoto.com,
S. 61: Joerg Farys, S. 67: dusanpetkovic1/stock.adobe.com,
S. 72: Geber86/istockphoto.com, S. 76: Joerg Farys, S. 79: SolStock/
istockphoto.com, S. 80: Ziga Plahutar/istockphoto.com

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Der Ausbildungsreport kann über die DGB-Jugend bestellt werden.
Bitte schreiben Sie an: jugend@dgb.de

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 Cross-dresser_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.

Zwar geben die Ergebnisse des Ausbildungsreports einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland; sie ermöglichen aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Die Beiträge aus dem »Dr. Azubi«-Forum sollen einen Eindruck vermitteln, welche individuellen Auswirkungen die weitreichenden Analysen im Ausbildungsreport haben können. Die Schilderungen der Auszubildenden sind zum Teil mehr als erschreckend und verdeutlichen, wie junge Menschen unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

