

studie



Ausbildungsreport 2010



www.dgb-jugend.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Internet: www.dgb-jugend.de

Redaktion:

Dirk Neumann

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Heiko Bennewitz und Oliver Dick



Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

Werner Bachmeier, Ebersberg

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Gesamtbewertung	6
1.1	Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	6
1.2	Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung	7
2.	Einzelbewertungen	11
2.1	Ausbildungsinhalte	12
2.1.1.	Einhalten des Ausbildungsplanes	14
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
2.2	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen	16
2.3	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit	21
2.3.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	22
2.3.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	23
2.3.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	25
2.3.5	Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden	26
2.4	Ausbildungsvergütung	28
2.5	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	31
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb	33
2.5.2	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	34
2.5.3	Zufriedenheit mit der Ausbildung	34
2.5.4	Die fachliche Qualität in der Berufsschule	36
2.5.5	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	37
2.5.6	Zufriedenheit durch Übernahme	39
3.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	41
	Männlich und weiblich dominierte Berufsgruppen	43
	Individuelle geschlechtsspezifische Unterschiede	44
	Strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen	45
	Zusammenfassung	48
4.	Auswertungsverfahren und Methodik	50
5.	Anhang	51
6.	Doktor Azubi: 25 Fälle	53

Vorwort

Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, wie wir sie in Deutschland kennen, stellt im internationalen Vergleich eine Besonderheit dar. Ein Großteil der jungen Menschen erwirbt als Azubi die grundlegenden Qualifikationen für die weitere Erwerbsbiografie. Hier werden die Weichen hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt gestellt. Die duale Ausbildung ermöglicht vielseitige und anspruchsvolle Aufgaben im Beruf und schafft die Voraussetzung zur sozialen Integration.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind wichtig für den Arbeitsmarkt und die volkswirtschaftliche Entwicklung. Doch qualifizierter Nachwuchs wird mittel- und langfristig immer knapper. Nicht nur aufgrund der demografischen Entwicklung droht ein Fachkräftemangel. Doch der Einstieg in das Berufsleben für die jungen Menschen zunehmend schwieriger. Dies gilt nicht nur für die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz, sondern auch für den Weg in die Arbeitswelt insgesamt.

Im August 2010 hat das Statistische Bundesamt Daten zur Beschäftigungssituation der 15- bis 24-jährigen veröffentlicht. Demnach ist die Zahl der atypisch Beschäftigten innerhalb dieses Alters von 2000 bis 2009 um 200.000 auf etwa 675.000 Personen gestiegen. Die Zahl junger NormalarbeitnehmerInnen sank um fast 400.000 auf knapp 1,2 Millionen Personen. Insbesondere der Anstieg von befristeter und geringfügiger Beschäftigungen wird dafür als Grund angeführt. Ohne Frage haben diejenigen die besten Chancen auf einen sicheren und fair bezahlten Einstieg in das Erwerbsleben, die eine hochwertige betriebliche Ausbildung absolvieren konnten. Daher widmen wir der Qualität der Berufsausbildung mit dem Ausbildungsreport regelmäßig besondere Aufmerksamkeit.

Wie schätzen Auszubildende in Deutschland ihre berufliche Ausbildung selbst ein? Wie bewerten sie die Qualität dessen, was ihnen in Vorbereitung auf ihr weiteres Berufsleben vermittelt wird? Diese Leitfragen stehen auch beim mittlerweile fünften Ausbildungsreport der DGB-Jugend im Mittelpunkt. Ziel der Studie ist es, einen Überblick darüber zu geben, in welchen Berufen junge Menschen eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten und wo es möglicherweise Mängel gibt. Erneut wurden ausschließlich diejenigen befragt, die sich derzeit in einer betrieblichen Ausbildung befinden. Sie sind am besten in der Lage, im Positiven wie im Negativen ein aktuelles Gesamtbild der Qualität beruflicher Ausbildung zu zeichnen.

Insgesamt 7.317 Auszubildende aus den 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) beteiligten sich schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Diese hohe Zahl stellt im Vergleich zum Ausbildungsreport des vergangenen Jahres erneut eine Steigerung dar. Im Vorjahr waren noch 6.920 junge Menschen befragt worden. In 2010 ergibt sich somit erneut eine repräsentative sowie noch detailliertere und verlässlichere Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland, über alle Bundesländer hinweg. Befragt wurden Auszubildende aus allen Lehrjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe. Um eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen, erfolgte für diesen Ausbildungsreport eine erneute Bewertung anhand der 25 am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe des Jahres 2008.

Der Ausbildungsreport soll ein möglichst detailliertes Bild von der Qualität der Berufsausbildung zeichnen und so auch eine Orientierung bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsberuf geben. Auch in diesem Jahr kann wieder festgestellt werden, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildung zufrieden ist. Dies ist sehr erfreulich. Doch es gibt nach wie vor Bereiche mit

schwerwiegenden Mängeln. Ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden teils ohne Ausgleich und fehlende Betreuung durch AusbilderInnen werden je nach Betriebsgröße und Beruf genannt. Es bleibt dabei, dass Kammern und Gewerbeaufsicht dringend gefordert sind, Missstände in einzelnen Betrieben schneller zu erkennen und darauf zu dringen, dass sie beseitigt werden. Dabei darf auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden.

Der besondere Schwerpunkt des vergangenen Jahres, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung, wurde zu einem festen Bestandteil des Ausbildungsreports. Erneut haben wir die Ergebnisse der Befragung um Einträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Jedoch wurde deren Zahl deutlich erhöht und befindet sich als »Heft im Heft« am Ende dieser Publikation. So kann ein guter Überblick über den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland gewonnen werden. Zum Schutz der Betroffenen wurden jedoch sämtliche Namen und weitere Daten geändert.



Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



René Rudolf

Bundesjugendsekretär
der DGB-Jugend

1. Gesamtbewertung

1.1 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

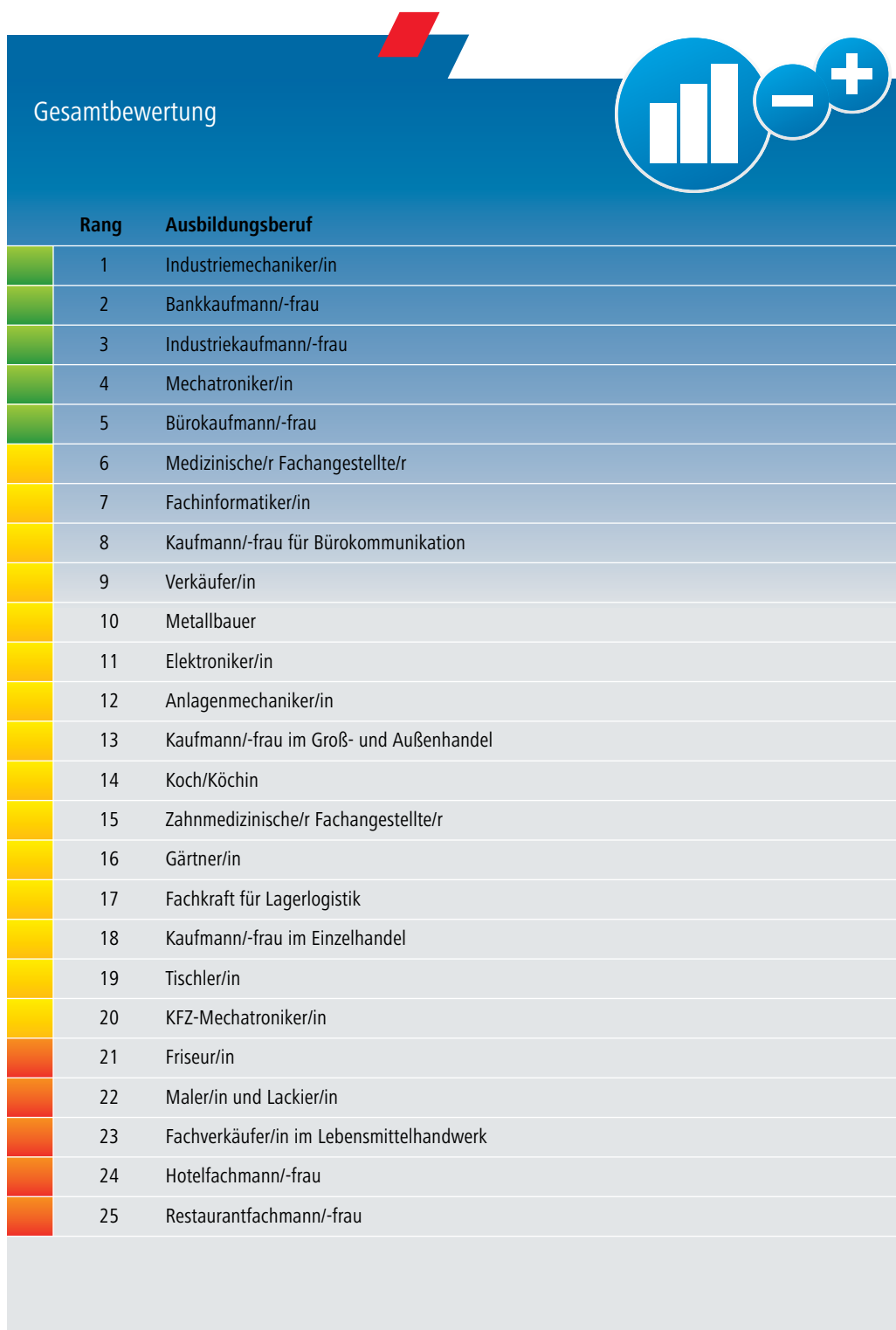


Abbildung 1:
Gesamtbewertung

1.2 Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

Der Ausbildungsreport 2010 bestätigt erneut das zentrale Ergebnis der vorangegangenen Befragungen. Die individuelle Situation im Betrieb und die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche sind die entscheidenden Einflussfaktoren hinsichtlich der Qualität der Ausbildung.

Die Spitzenreiter des vorletzten Jahres, die Auszubildenden in Industriemechanik, belegen in diesem Jahr wieder den ersten Platz. Sie festigen damit ihren Ruf, die modernen Industriebetriebe der Metall- und Elektrobranche zu repräsentieren. Dieser Beruf erhält mit Ausnahme eines dritten Rangs bei der Ausbildungsvergütung die besten Bewertungen in allen anderen Vergleichen zu Ausbildungszeiten, fachlicher Anleitung, Ausbildungsinhalten und persönlicher Beurteilung. Im Vorjahr bereits auf dem zweiten Rang, belegen die angehenden Bankkaufleute diesen Platz im diesjährigen Ranking erneut. Die positive Bewertung dieser Ausbildung ist vor allem auf sehr gute Beurteilungen bezüglich der Fachlichkeit der Ausbildungsinhalte, der regelmäßig und pünktlich gezahlten Ausbildungsvergütung sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildung zurückzuführen. Den dritten Rang nehmen die zukünftigen Industriekaufleute ein, die im letztjährigen Vergleich noch den vierten Rang belegten. Mit Ausnahme eines 14. Rangs bei der fachlichen Anleitung wurden für diese Berufsgruppe bei allen anderen Bereichen durchgehend sehr gute Bewertungen abgegeben.

Die größten Veränderungen innerhalb des Rankings sind für AnlagenmechanikerInnen sowie MalerInnen und LackiererInnen festzustellen. Bessere Bewertungen in allen für das Gesamtranking relevanten Feldern haben zu einem Anstieg des Ausbildungsberufs Anlagenmechanik vom 22. auf den 12. Rang geführt. Umgekehrt haben durchgängig schlechtere Bewertungen durch die Auszubildenden im Maler- und Lackierergewerbe zu einem Abstieg vom 13. auf den 22. Rang geführt.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köchinnen und Köche haben sich zwar um zwei Plätze auf den 14. Rang verbessert, Hotel- und Restaurantfachleute jedoch finden sich wie bereits im vergangenen Jahr auf den Plätzen 24 und 25 wieder. Das spiegelt sich auch in den einzelnen Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Harte Arbeit, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauher Ton und der Eindruck ausgenutzt zu werden, hinterlassen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche ein Gefühl der Enttäuschung. Die in aller Regel noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von AusbilderInnen und KundInnen teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige Lehrinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität führen dabei bei so manchen zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.

Die Firmengröße spielt bei der Bewertung der Ausbildungsqualität erneut eine wichtige Rolle. Nach wie vor sind es die Großbetriebe, die sich in punkto Ausbildungsqualität deutlich abheben. Dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen kann dort in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleistet werden. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan in die Arbeit mit ein.

Bei der Beurteilung der fachlichen Anleitung allerdings gibt es in den Aussagen der Auszubildenden so gut wie keine Unterschiede zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass mit zunehmender Betriebsgröße weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten zu verrichten sind. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen. Denn außerhalb von Großbetrieben werden die Auszubildenden oftmals eben direkt in die Arbeitsabläufe mit eingebunden und arbeiten früher eigenverantwortlich. Dies kann zu erhöhtem Druck seitens der Vorgesetzten und zu einer höheren Zahl an Überstunden führen. In Großbetrieben hingegen haben die Auszubildenden häufiger die Möglichkeit, viele Dinge auszuprobieren und sich so kontinuierlich zu entwickeln.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Grundsätzlich positiv kann festgestellt werden, dass im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger Auszubildende angeben, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Das Verständnis dafür, dass nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital und damit die Zukunft der Betriebe ist, hat sich allerdings noch immer nicht überall durchgesetzt. Erneut sind es in erster Linie die Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihren geringen finanziellen und personellen Ressourcen, in denen Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten müssen, die nichts mit ihrer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne treten dabei in den Hintergrund. Die »Ausbildung« findet statt, indem reguläre Aufgaben übernommen werden müssen, sofern es die Auftragslage entsprechend »verlangt«. Dies jedoch geht zu Lasten eines ausführlichen Probierens und Erlernens. Für umfassendere Erklärungen bleibt zudem häufig keine Zeit. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können.

Vergütung

Der Ausbildungsreport 2010 befasst sich auch wieder mit Aussagen der Auszubildenden zu ihrer Vergütungssituation. Nach wie vor erhält die große Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis. 3,3 Prozent der Auszubildenden geben aber an, dass ihre vertraglich festgelegte Vergütung zu spät gezahlt wird oder sogar ganz ausbleibt. Diese Zahl mag zunächst niedrig erscheinen, doch für die Betroffenen kann das dramatische Folgen haben. Denn auch Azubis müssen Rechnungen pünktlich bezahlen und Verpflichtungen nachkommen. Aus unserem Online-Forum unter www.doktor-azubi.de erfahren wir von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen. Doch gerade diejenigen Auszubildenden, die für ihre Ausbildung das Elternhaus verlassen haben und sich mobil und flexibel zeigen, treffen Unregelmäßigkeiten besonders hart. Denn auch wenn man eigentlich davon ausgehen sollte, dass Lohnabrechnungen immer stimmen, so können dies nur 86,1 Prozent aller befragten Auszubildenden bestätigen. Gerade in Klein- und Familienbetrieben kommt es leider immer mal wieder zu Unstimmigkeiten.

Eine Auswertung der Ausbildungsvergütung nach Geschlechtern ergab zudem, dass junge Frauen in Ost und West im Durchschnitt geringer vergütet werden als ihre männlichen Kollegen. Dies resultiert primär aus der Tatsache, dass junge Frauen noch immer häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer.

Ausbildungsabbrüche

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch im Jahr 2010 weiterhin bestehen – und das bei anhaltendem Mangel an Ausbildungsplätzen. Unter den Befragten zum aktuellen Ausbildungsreport gab mehr als jede/r Zehnte an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon wieder in einer Ausbildung befanden. Als Grund für Ausbildungsabbrüche geben die Auszubildenden in der Befragung für den Ausbildungsreport ganz überwiegend Konflikte mit AusbilderInnen oder BetriebsinhaberInnen an.

Immer wieder müssen Jugendliche im Verlauf ihrer Ausbildung aber auch feststellen, dass der gewählte Beruf nicht zu ihnen passt. Hier ist zu vermuten, dass solche Abbrüche besser vermieden werden könnten, wenn ein tatsächlich auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen bestehen würde. Im Berufsbildungsbericht 2010 der Bundesregierung jedoch zeigt die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation die tatsächliche Situation. Danach liegt das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage bei 89,9 Ausbildungsplätzen je 100 BewerberInnen.¹ Diese Zahl belegt, dass wir in Deutschland unverändert eine Situation haben, in der ein betrieblicher Ausbildungsplatz hart erkämpft werden muss. Nur die wenigsten geben daher einfach so auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Der Ausbildungsreport 2010 zeigt in diesem Kontext auf, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität besteht. Demzufolge waren diejenigen Auszubildenden am unzufriedensten, die häufig Überstunden ableisten mussten, viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichteten und die von ihren AusbilderInnen eher selten korrekt behandelt wurden. Ebenfalls große Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden haben die Verfügbarkeit von Ausbildungspersonal am Arbeitsplatz, die Häufigkeit der Erklärung von Arbeitsvorgängen durch Ausbildungspersonal, die Einhaltung von Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan sowie eine angemessene Forderung durch die Ausbildung.

Möglicherweise könnte eine Verbesserung der genannten Qualitätskriterien in der betrieblichen Praxis eine Vielzahl der Ausbildungsabbrüche verhindern. In der Folge könnten große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben – sowohl für die Jugendlichen wie auch für die Ausbildungsbetriebe. Dafür wäre jedoch eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in den Betrieben ebenso von Nöten wie eine lückenlose Kontrolle durch die zuständigen Stellen mit – wenn es sein muss – auch empfindlichen Sanktionen.

¹ vgl. BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2010, S. 10.

Berufsschule

Abermals eine leichte Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr gibt es bei der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts durch die Auszubildenden. Häufig können die Berufsschulen in der technologischen Entwicklung mit vielen Betrieben nicht mehr mithalten. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsberufe im industriellen Bereich. Hinzu kommt, dass durch die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge und die Zunahme bei den Qualifikationsmaßnahmen im sogenannten Übergangssystem vielerorts nicht mehr genügend Lehrpersonal für die duale Ausbildung zur Verfügung steht. Unter den Unterrichtsausfällen und ständig wechselnden Vertretungen leidet die theoretische Wissensvermittlung, die im Betrieb nicht kompensiert werden kann. Die Auszubildenden sprechen von einer schlechten Lernatmosphäre, bei vielen von ihnen nimmt die Prüfungsangst zu. Es ist zu vermuten, dass eine unzureichende materielle Ausstattung der Schulen (z. B. fehlende Computerräume) diejenigen benachteiligen, die keine Möglichkeit haben, etwa einen Computer bzw. einen (schnellen) Internetanschluss im Elternhaus zu nutzen.

2. Einzelbewertungen

Um die tatsächliche Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind nachfolgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:

Die Ausbildungsinhalte

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige Veranstaltungskaufrau muss natürlich beizeiten ein Event mitorganisieren statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte vermittelt? Oder wird der Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne dass er alle Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf erlernt?

Die fachliche Anleitung

Für eine gute Ausbildung ist es unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete AusbilderInnen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird: Gerade im Hinblick auf die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ab dem Jahr 2003 bis zum August diesen Jahres verdient dieser Aspekt besondere Aufmerksamkeit.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchst-arbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Die Ausbildungsvergütung

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber zum Beispiel ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt – und auch die volle Höhe wird nicht immer gezahlt. Gesetzlich erlaubt ist dies selbstverständlich nicht. Die regelmäßige Zahlung ist ein weiterer Faktor für eine gute Berufsausbildung.

Die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielt auch der subjektive Eindruck der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine Rolle. Hier fließen die Beurteilung der fachlichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, die Behandlung durch die AusbilderInnen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen mit in die Gesamtbewertung ein – sicherlich eher persönliche Empfindungen. Doch nicht zuletzt bietet der DGB-Ausbildungsreport auch eine Orientierung für Berufsanfänger. Da kann die Meinung der zukünftigen Azubi-Kolleginnen und -kollegen nur hilfreich sein.

2.1 Ausbildungsinhalte

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2009 eindeutig bestätigt.²

Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten daher auch hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten BewerberInnen und ebenso um die auslernenden Azubis mit den besten Abschlüssen hat längst begonnen. Entscheidend ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist.

Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Wird tatsächlich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes im globalen Wettbewerb von Nöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt, wie es von den zuständigen Stellen vorgegeben ist? Bei den meisten Betrieben können diese Fragen mit Ja beantwortet werden, bei einigen aber geht dies nicht. Ausbildungsfremde Tätigkeiten im größeren Ausmaß finden sich noch immer viel zu oft im Ausbildungsalltag wieder.

Bei der Befragung der 7.317 Auszubildenden zu den Ausbildungsinhalten in ihren Betrieben kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. In der industriellen Metall- und Elektrobranche, bei zwei der kaufmännischen Berufe und in der IT-Branche werden die Ausbildungsinhalte am gewissenhaftesten vermittelt. Unverändert im Vergleich zum vergangenen Jahr geben Kfz-MechatronikerInnen, TischlerInnen und Restaurantfachkräfte die schlechtesten Bewertungen in diesem Bereich ab.

Zur Bewertung der Ausbildungsinhalte gehen die Antworten zu den Fragen nach der Einhaltung des Ausbildungsplans sowie nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten in das Ranking ein.

² vgl. BiBB Report, 3. Jahrgang, Heft 8, März 2009.



Abbildung 2:
Ausbildungsinhalte nach
Ausbildungsberufen

2.1.1. Einhalten des Ausbildungsplanes

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt. Von den 705 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut kennen, geben 48,2 Prozent an, dass der Ausbildungsplan immer eingehalten wird. Bei knapp 7 Prozent ist dies jedoch nur manchmal und bei 3,3 Prozent ist dies sogar selten oder nie der Fall.

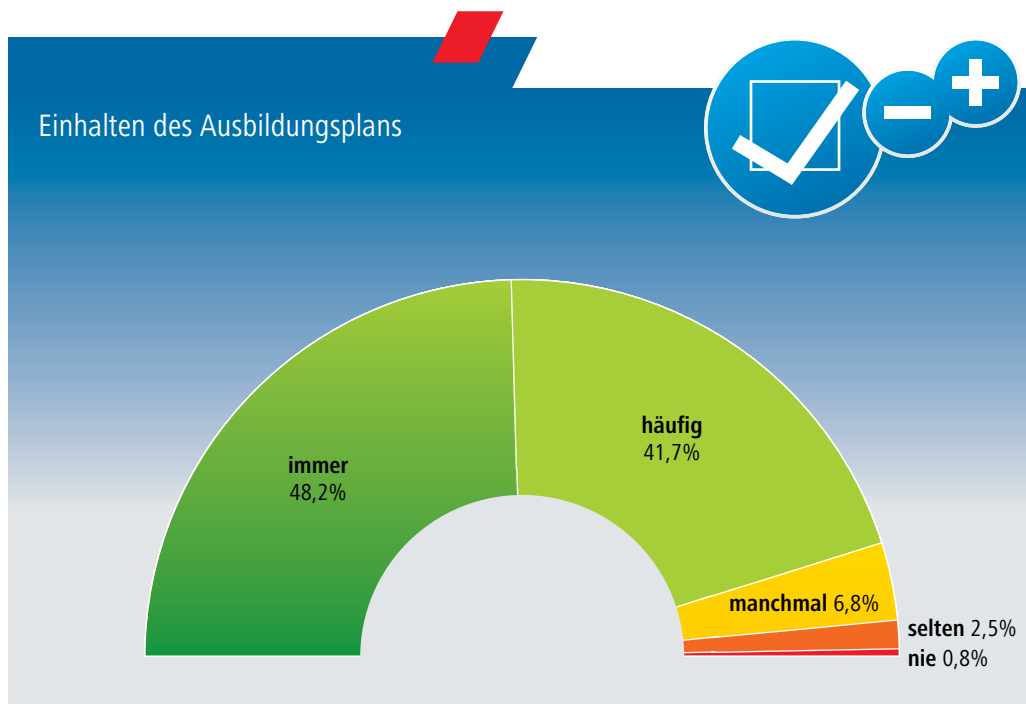


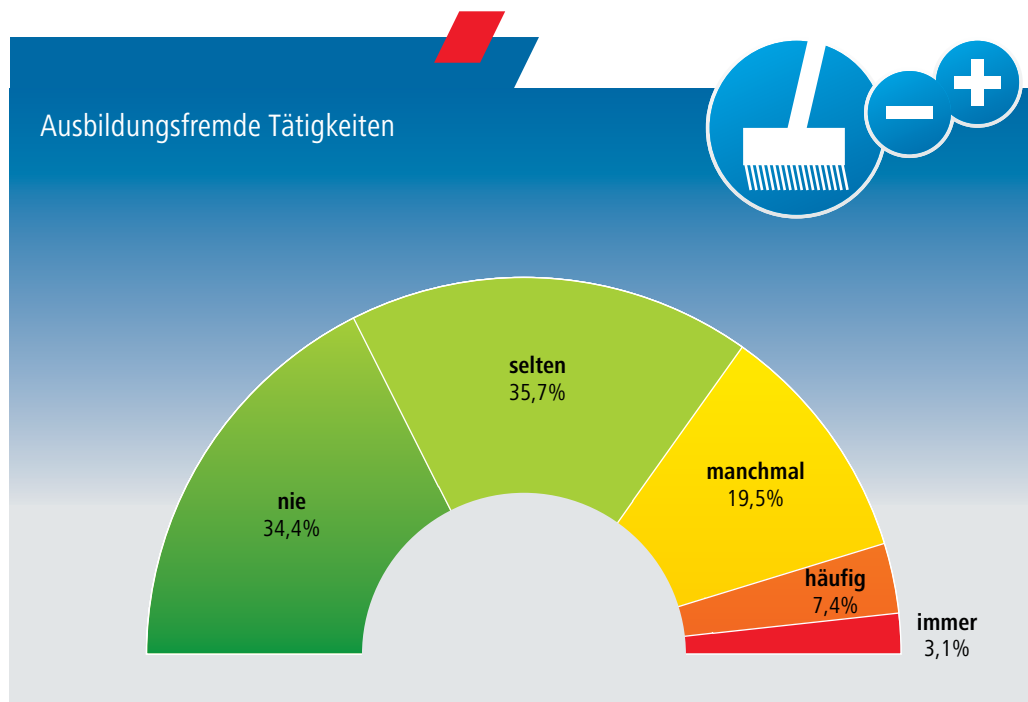
Abbildung 3:
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten« – Angaben in Prozent von 705 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan sehr gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

Beim Vergleich der unterschiedlichen Betriebsgrößen fällt auf, dass es einen Zusammenhang zwischen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Anzahl der MitarbeiterInnen und damit der Größe des Ausbildungsbetriebs gibt. So gaben rund 86 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit bis zu 500 MitarbeiterInnen an, ihre Ausbildungspläne werden immer oder häufig eingehalten. Bei Auszubildenden aus Betrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen sind dies fast 97 Prozent. Umgekehrt beträgt der Anteil der befragten Auszubildenden, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan selten oder nie eingehalten wird, in Firmen mit höchstens 500 MitarbeiterInnen 5,2 Prozent. In Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gab kein Auszubildender bzw. keine Auszubildende an, dass der Ausbildungsplan selten oder nie eingehalten wird. Hier ist der Arbeitsdruck, der auf den einzelnen MitarbeiterInnen – und damit auch auf den Auszubildenden – lastet, anscheinend noch nicht ganz so hoch wie bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende MitarbeiterInnen einspringen oder private Aufträge des Chefs ausführen müssen: als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein Auszubildender, dagegen anzukämpfen. Nur etwas mehr als ein Viertel aller befragten Auszubildenden gibt an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor noch anders aus: So geben 10,5 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Dies betrifft vor allem angehende FriseurInnen (29,6 Prozent), Kfz-MechatronikerInnen (25,9 Prozent) und Zahnmedizinische Fachangestellte (18,9 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den Auszubildenden in Industriemechanik (3,3 Prozent) und Fachinformatik (4,1 Prozent) sowie bei Industriekaufleuten (5,4 Prozent).



Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 19,5 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf MitarbeiterInnen an, immer oder häufig zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen waren dies lediglich 6,5 Prozent. Auf der anderen Seite geben 62,7 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf MitarbeiterInnen 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 Mitarbeitern erheblich besser dar. Hier werden 78,1 Prozent selten oder nie mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

2.2 Fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben davon abgewichen. Zwar darf nach § 28, Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2003 konnte jeder ausbilden, der sich dazu berufen fühlte. Die Intention der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich dadurch nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung hingegen, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem zusehends. Dies war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) gedrängt haben – mit Erfolg. Seit August 2009 ist die AEVO wieder in Kraft. Bei den befragten Auszubildenden schlägt sich die Aussetzung der AEVO in den entsprechenden Antworten teilweise jedoch noch nieder, da die Befragung erst relativ kurz nach deren Wiedereinsetzung erfolgte.

Zwar gibt der überwiegende Teil der Befragten an, AusbilderInnen zu haben (92,4 Prozent), doch sind diese bei etwa 10 Prozent dieser Azubis selten bis nie präsent. Und dies gilt sogar unabhängig von der Firmengröße, d. h. in kleinen und mittleren Betrieben kommt mangelnde Präsenz der AusbilderInnen ähnlich häufig vor, wie dies in Großbetrieben der Fall ist. Sind die AusbilderInnen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Etwa Neues lernen sie so nicht. Für viele Betriebe ist das indes doppelt günstig: sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Bei der Bewertung der fachlichen Anleitung gehen die Verfügbarkeit von AusbilderInnen sowie Fragen danach, wie häufig Arbeitsvorgänge durch Ausbildungspersonal oder andere Mitarbeitende erklärt werden, in das Ranking ein.

Die besten Bewertungen der fachlichen Qualität der Ausbildung vergeben die Auszubildenden zum/zur IndustriemechanikerIn, die angehenden VerkäuferInnen und die zukünftigen Zahnmedizinischen Fachangestellten. Auf den hinteren Rängen finden sich neben FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandel die

Restaurant- und Hotelfachleute wieder. Im Hotel- und Gastgewerbe geht Tagesgeschäft sehr häufig generell vor Ausbildung. Letztere findet dann nebenbei, nach dem offiziellen Feierabend und durch andere Kolleginnen und Kollegen als den Ausbilder statt, die dafür eigentlich gar keine Qualifikation und Zeit haben.



Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Verkäufer/in
3	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
4	Bankkaufmann/-frau
5	Bürokaufmann/-frau
6	Koch/Köchin
7	Mechatroniker/in
8	Medizinische/r Fachangestellte/r
9	Friseur/in
10	Metallbauer
11	Tischler/in
12	Anlagenmechaniker/in
13	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
14	Industriekaufmann/-frau
15	Fachinformatiker/in
16	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
17	KFZ-Mechatroniker/in
18	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
19	Gärtner/in
20	Maler/in und Lackier/in
21	Elektroniker/in
22	Fachkraft für Lagerlogistik
23	Restaurantfachmann/-frau
24	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk
25	Hotelfachmann/-frau

Abbildung 5:
Fachliche Anleitung nach
Ausbildungsberufen

Von den Auszubildenden, die AusbilderInnen haben, geben mit 69,4 % mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 14,3 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Ausbildungsabbrüchen wider: Jeder fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine Ausbildung vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer ab. Eine zentrale Rolle spielt dabei die aus Sicht der Auszubildenden mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, das dringend benötigte Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

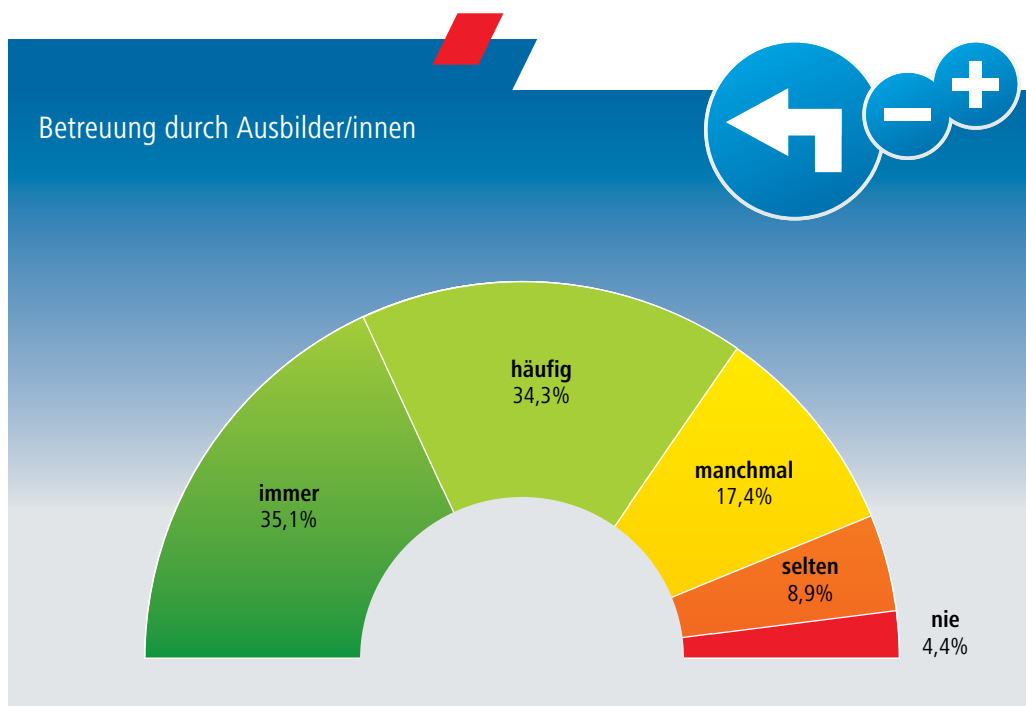


Abbildung 6:
Betreuung durch Ausbilder/innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge...« – Angaben in Prozent von 6.491 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben.

2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine ArbeitnehmerInnen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 40,2 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Mehr als zwei Drittel (69,9 Prozent) davon müssen eine bis zwei Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Fast jeder bzw. jede Vierte (23,5 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,7 Prozent).

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industriebetrieben und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden grundsätzlich gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen.

Anders sieht es dagegen vor allem bei Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe oder im Friseurhandwerk aus. Gerade diese beginnen ihre Ausbildung ganz überwiegend nach einem Haupt- oder Realschulabschluss und sind wenigstens zu Beginn ihrer Ausbildung häufig noch minderjährig. Damit fallen sie in diesen ersten Ausbildungsjahren in den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Die dort festgelegte maximale Wochenarbeitszeit von in der Regel 40 Stunden wird in den genannten Branchen jedoch oft nicht eingehalten.

Statt jedoch dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zu Gunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. Weil nach wie vor viele Ausbildungsplätze fehlen, wird das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend zu einem angeblichen Ausbildungshemmnis. Dieser Begriff findet sich auch im Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Bundesregierung wieder. Unter dem Passus »Tourismus« wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Daher werden sie sich auch weiterhin für den Erhalt des Gesetzes einsetzen und seine uneingeschränkte Einhaltung fordern, damit die Auszubildenden nicht zu billigen Aushilfskräften degradiert werden.

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

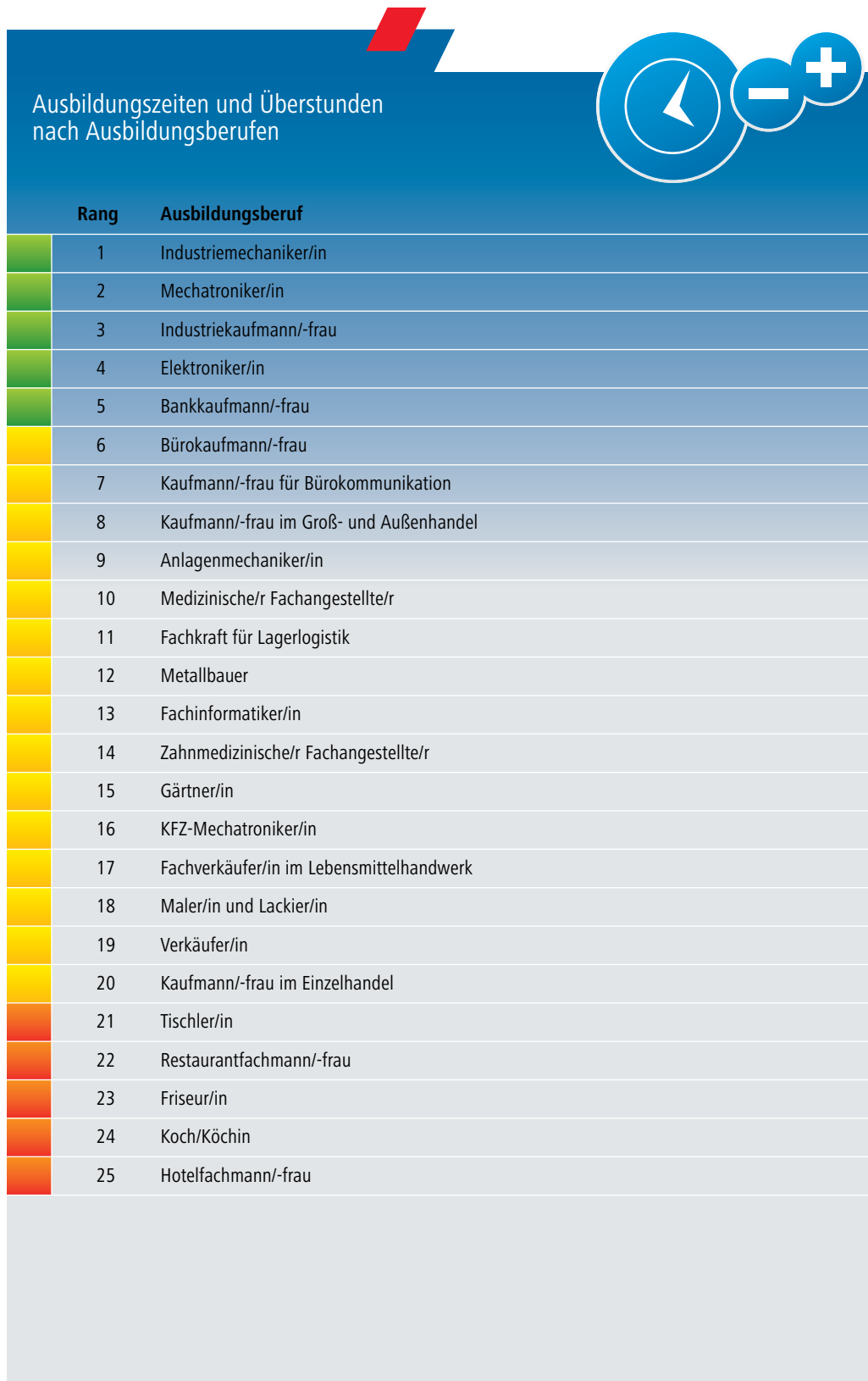


Abbildung 7:
Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

48,5 Prozent der befragten Auszubildenden haben durchschnittlich eine Arbeitswoche von 40 bis 45 Stunden. 13,6 Prozent geben an, sogar mehr als 45 Stunden in der Woche zu arbeiten. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.« Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zur Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 6,8 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk sowie unter den KöchInnen und den Hotel- und Restaurantfachleuten zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.5.2 noch gesondert zu sprechen sein wird. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise jedoch ausgesetzt sind, wird auch daran deutlich, dass sich im Online-Forum der DGB-Jugend unter www.doktor-azubi.de Einträge finden lassen, wonach sich einige Auszubildende dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder gar für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden. Da häufig auch noch lange Fahrzeiten zum Arbeitsplatz und zurück anfallen, bleibt kaum Zeit

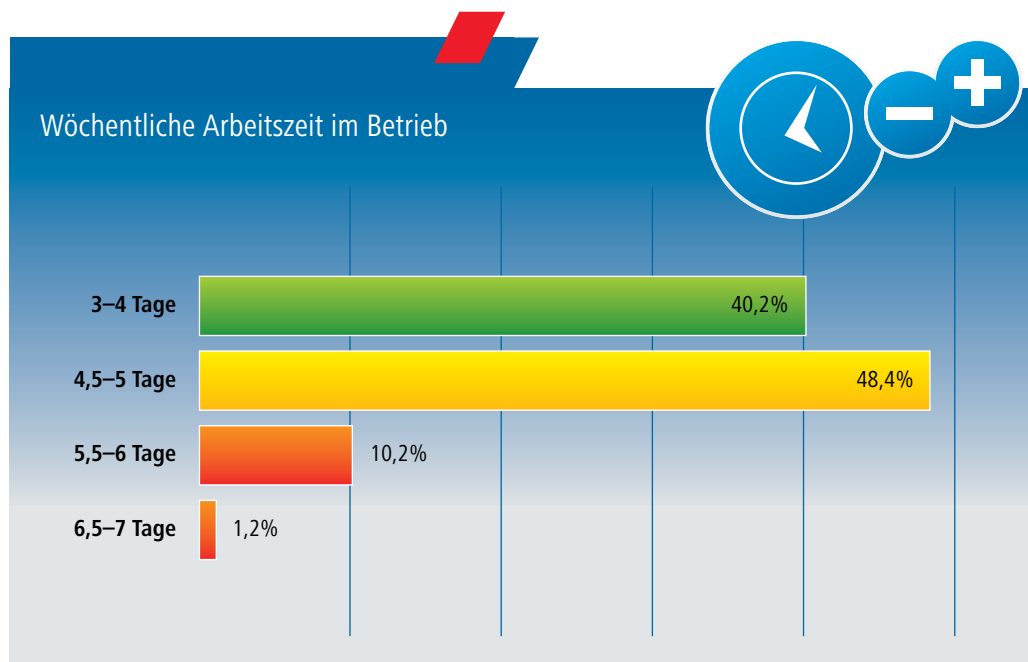


Abbildung 8:
Wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb

»Pro Woche arbeite ich im Betrieb...« –
Angaben in Prozent von 7.252
Auszubildenden.

zu einer körperlichen und geistigen Regeneration. So benötigen die befragten Auszubildenden durchschnittlich etwa 40 Minuten für ihren Weg von zu Hause zum Betrieb bzw. zur Berufsschule. 6,0 Prozent der Auszubildenden gaben an, sogar mehr als 60 Minuten bis zu ihrem Ausbildungsbetrieb zu brauchen. Der Weg zur Berufsschule dauert für 9,3 Prozent der Befragten mehr als eine Stunde.

2.3.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Einige Auszubildende können ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. 17,1 Prozent der Befragten geben an, dass sie schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten mussten. 5,4 Prozent der Befragten geben sogar an, dass dies häufig oder immer geschieht. Dies betrifft vor allem Auszubildende des Friseurhandwerks, im Hotelfach, im Einzelhandel und im Verkauf.

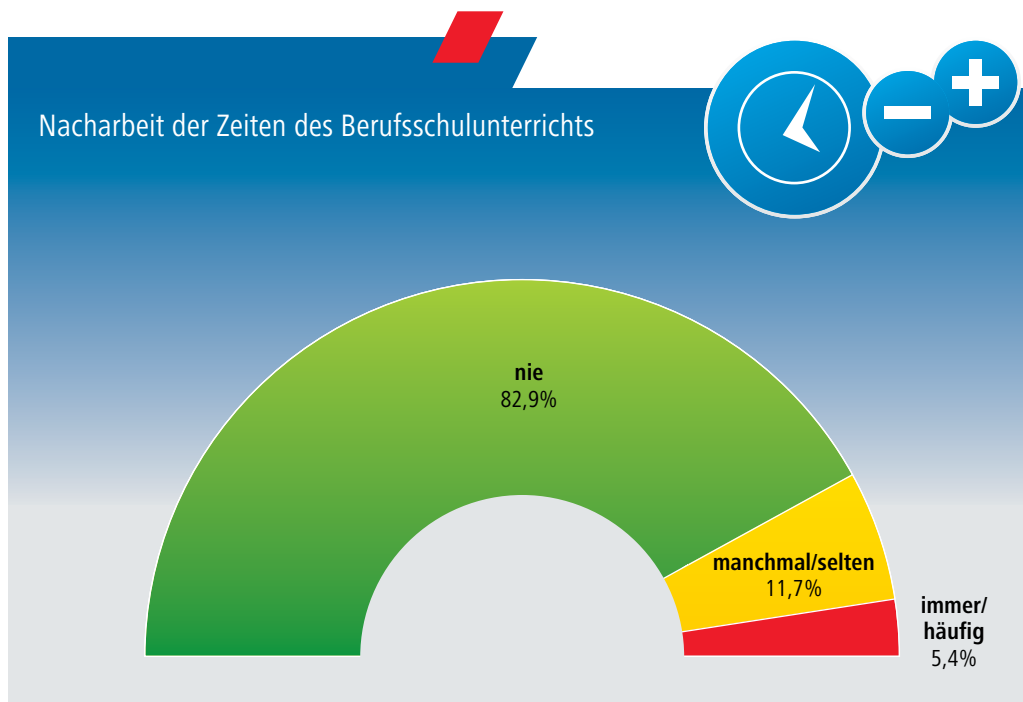


Abbildung 9:
Nacharbeit der Zeiten des
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten« – Angaben in Prozent von 6.875 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

In § 15 Berufsbildungsgesetz steht: »Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen.«

Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi« und beklagen sich darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. Als Gründe geben die Auszubildenden dann den Ausfall von Fachpersonal oder die Notwendigkeit zu Urlaubsvertretungen an, gern im Zusammenhang mit dem Hinweis auf eine vorübergehend besonders gute Auftragslage.

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

Viele Auszubildende geraten dadurch in eine schwierige Situation. Denn wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben oft egal. Für sie zählt zu allererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen aber irgendwann die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht – und eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne. Besonders in Klein- und Familienbetrieben tritt das Problem nach Aussagen der Auszubildenden häufiger auf.

2.3.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

40,2 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe – etwa Hotel- und Restaurantfachleute – oder aus dem Handwerk Ernährung – also zum Beispiel Köche – sind davon betroffen. So geben beispielsweise 65,9 Prozent aller befragten Restaurantfachleute und 69,4 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köchen sind es 65,4 Prozent. Demgegenüber geben nur 22,3 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Sie landen damit in der Bewertung durch die Auszubildenden auf dem Spitzenplatz.

Die Situation der Auszubildenden insgesamt ist nicht einfach. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen.

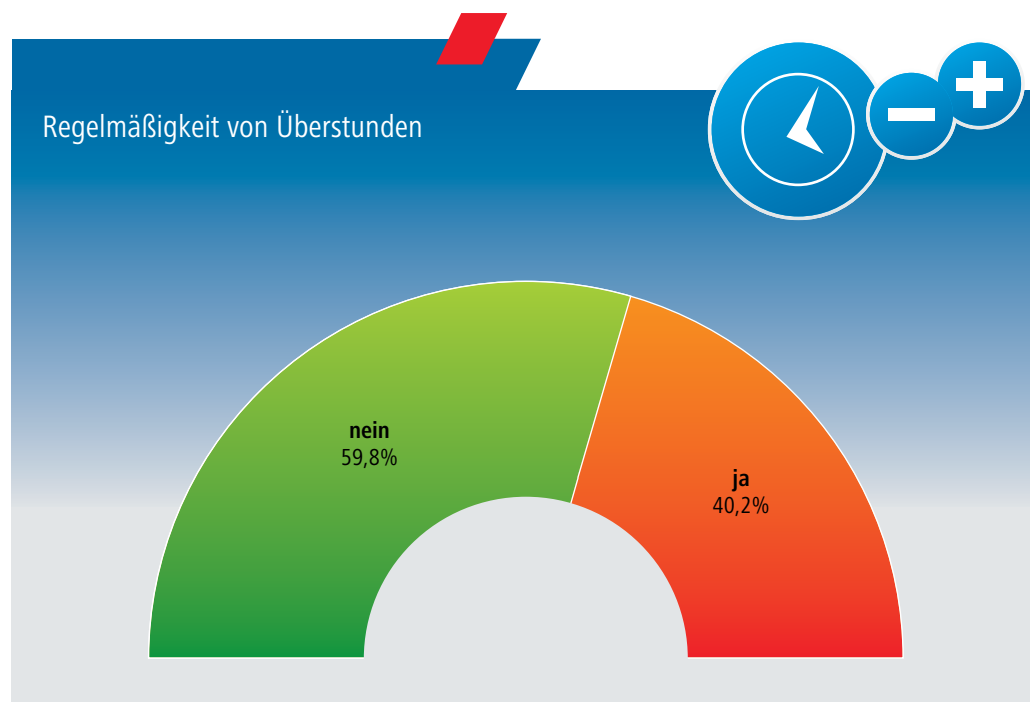


Abbildung 10:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden« –
Angaben in Prozent von 7.249
Auszubildenden, die auf diese Frage
geantwortet haben.

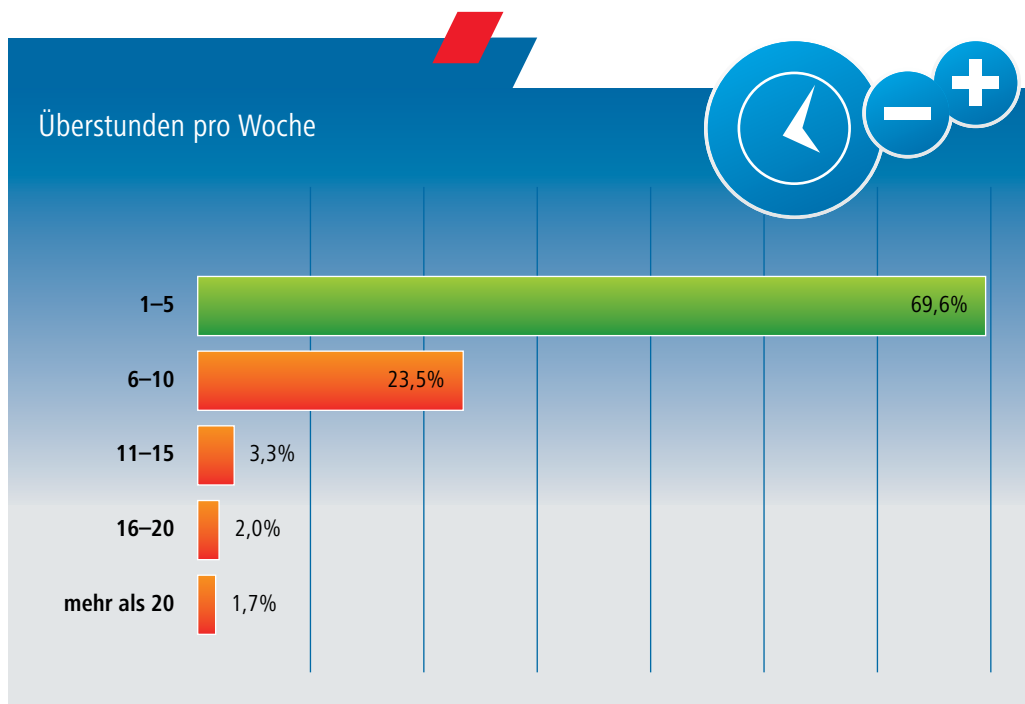


Abbildung 11:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden« – Angaben in Prozent von 2.790 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben.

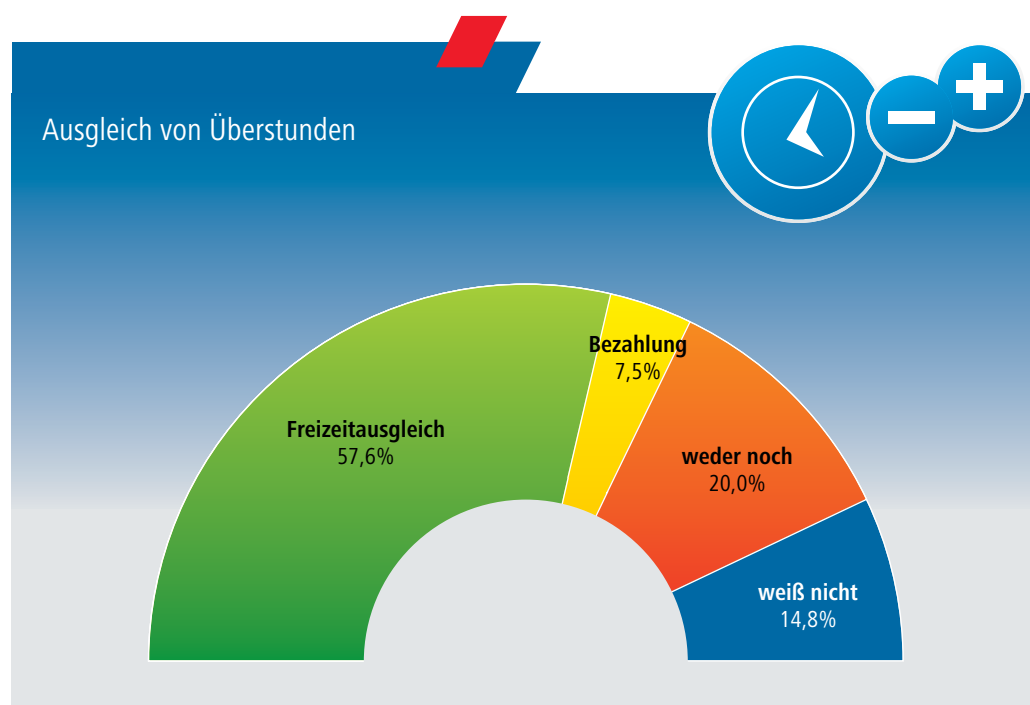
Unter denjenigen, die angeben regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Fast 70 Prozent der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 5,5 Stunden. Dabei liegen angehende Köchinnen/Köche (10,2 Stunden), Hotelfachleute (8,6 Stunden) und Restaurantfachleute (8,4 Stunden) am oberen Ende der Skala. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Bankkaufleute (3,0 Stunden), IndustriemechanikerInnen (3,2 Stunden) und Industriekaufleute (3,7 Stunden) leisten.

Fast jede bzw. jeder Vierte (23,5 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden und sieben Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche. Unter denjenigen, die elf und mehr Überstunden machen müssen, nehmen Köche bzw. Köchinnen (25,3 Prozent) und Hotelfachleute (15,6 Prozent) die unrühmlichen Spitzenpositionen ein. Aber auch das Gärtnerhandwerk (15,2 Prozent) und Metallbauer (13,2 Prozent) verzeichnen hier hohe Werte.

Dabei fällt auch hier ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Überstunden auf. 46,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen sagten dies noch 28,1 Prozent der Befragten. Des Weiteren besteht ein entsprechender Zusammenhang auch zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden. Unter denjenigen Befragten, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, machen in Unternehmen mit bis zu 20 MitarbeiterInnen 34,9 Prozent regelmäßig mehr als sechs Überstunden. In Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen sind dies nur 10,6 Prozent.

2.3.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Freizeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und (Ausbildungs-) Praxis.



Ziemlich genau zwei Drittel (66,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 7,5 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (57,6 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhält jede/r Fünftel (20,0 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblich Regelungen gibt, also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. »Kostenlose« Überstunden ohne Freizeitausgleich werden heutzutage vielmehr als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. Unter den Befragten, die regelmäßig Überstunden machen, sind das Friseurhandwerk, Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Hotelfachmänner und -frauen negative Spitzenreiter: Von den befragten Friseurinnen und Friseuren gaben 72,7 Prozent an, keinerlei Ausgleich für regelmäßig zu leistende Überstunden zu erhalten. Bei den Hotelfachleuten waren es 58,1 Prozent und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten 45,0 Prozent.

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick in die Industrie sowie in das Bankwesen: 92,3 Prozent der befragten Auszubildenden in Industriemechanik und 80,0 Prozent der angehenden Industriekaufleute geben an, einen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei angehenden Bankkaufleuten sind dies rund 82,3 Prozent.

2.3.5 Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende grundsätzlich 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten von einigen Ausnahmen abgesehen nicht überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Zudem müssen minderjährige Auszubildende für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet werden (§ 9 JArbSchG). Weiterhin dürfen Jugendliche gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten.

Um so erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weit reichenden gesetzlichen Regelungen immerhin 17,4 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Berücksichtigt man weiterhin, dass etwa ein Drittel der minderjährigen Auszubildenden (32,4 Prozent) regelmäßig Überstunden macht, von denen nur etwa die Hälfte (53,0 Prozent) dafür einen Freizeitausgleich bekommt, kann davon ausgegangen werden, dass viele minderjährige Auszubildende

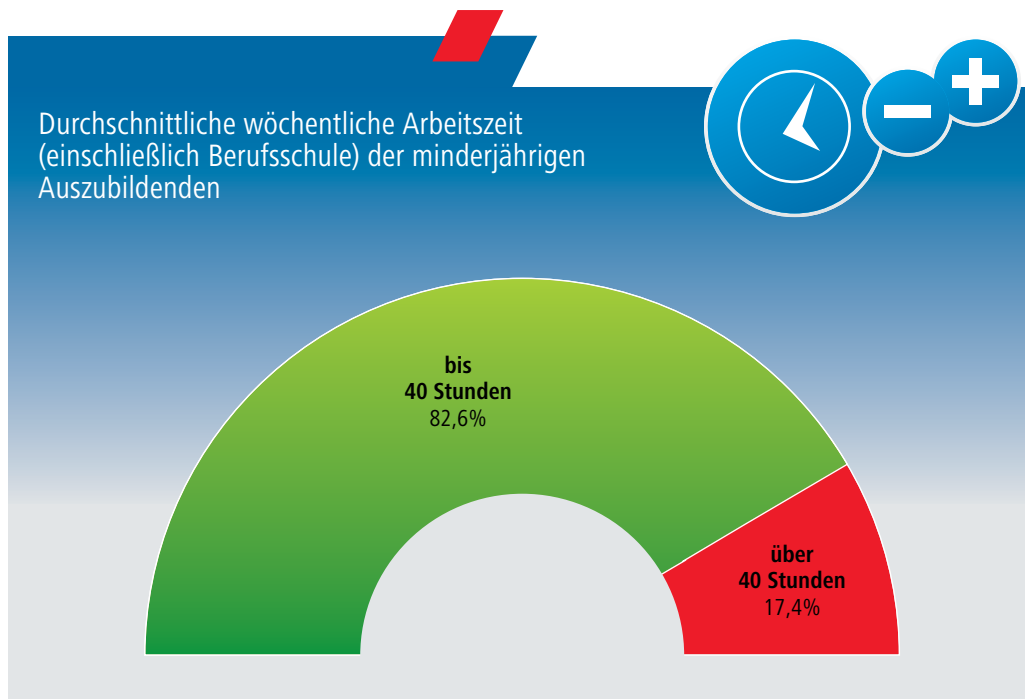


Abbildung 13: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden

Angaben in Prozent von 1.306 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben.

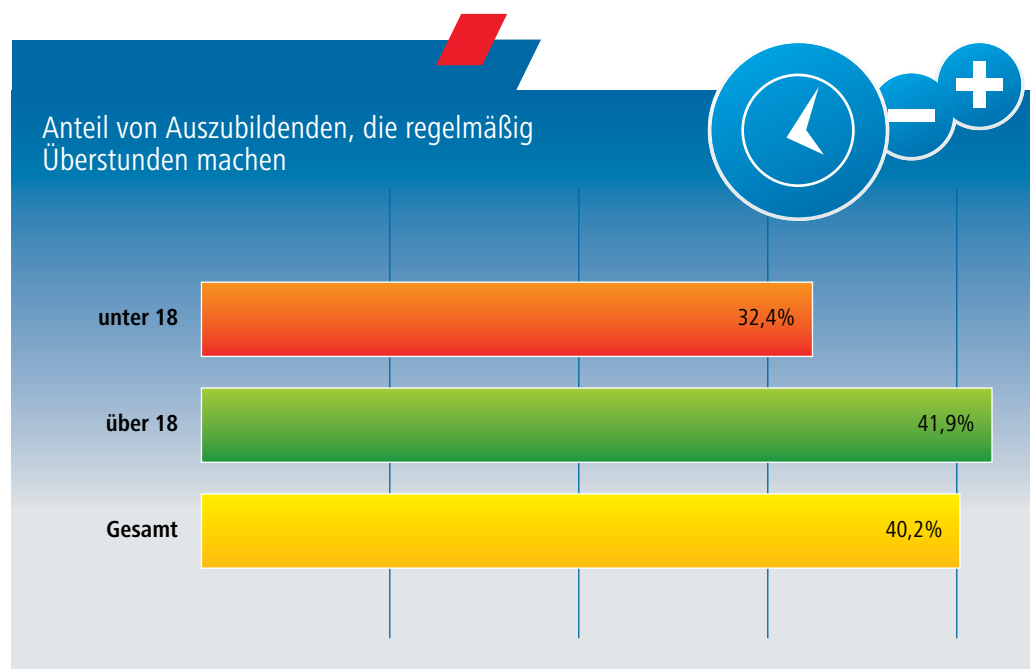


Abbildung 14:
Anteil von Auszubildenden, die
regelmäßig Überstunden machen

Angaben in Prozent von 2.913
Auszubildenden, die auf die Frage:
Ich mache regelmäßig Überstunden
mit ja geantwortet haben.

regelmäßig deutlich länger arbeiten als die gesetzlich vorgeschriebenen maximal 40 Stunden. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,8 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich nicht durchgängig eingehalten. So gaben 13 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei 15,7 Prozent ist es schon vorgekommen, dass sie überhaupt nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt wurden.

2.4 Ausbildungsvergütung

Auch Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung zu erhalten. Sie muss ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die weitestgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in einer anderen Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird.

Häufig ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert zudem allgemein eine »angemessene« Bezahlung. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2009 wurden in den neuen Ländern wie bereits in den beiden vergangenen Jahren nur 86 Prozent der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es in den Jahren zuvor – seit 2001 – jeweils 85 Prozent waren. Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung der Auszubildenden sind deutschlandweit festzustellen, so etwa auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Ähnliches gilt für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder.

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Löhne, die dagegen 50 Prozent des Tarifes unterschreiten, sind sittenwidrig.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte über alle Lehrjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 577,31 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2009 (666 Euro).

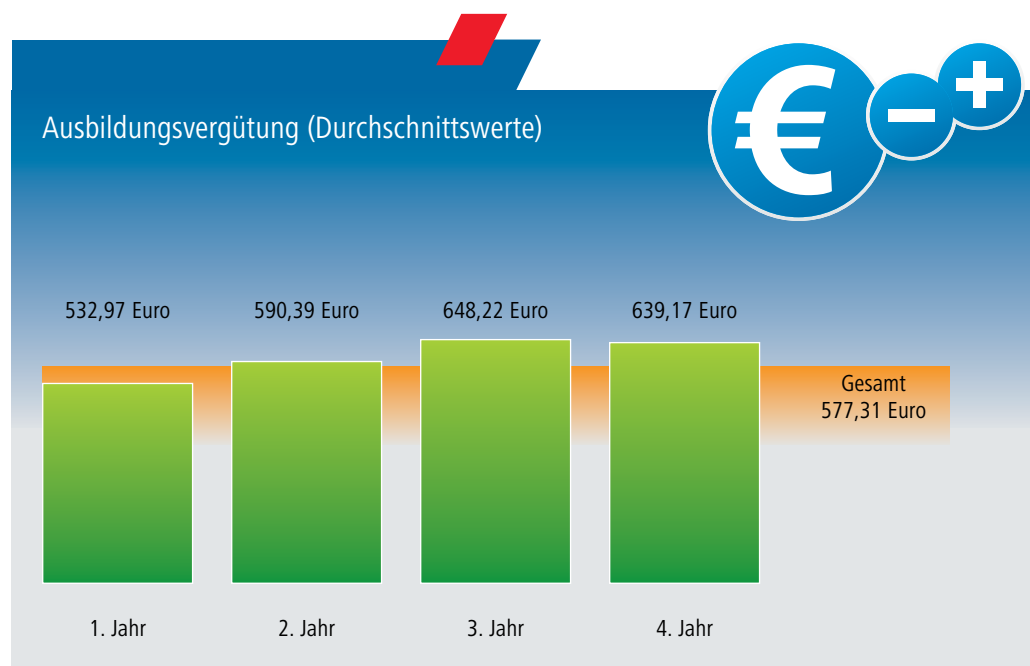


Abbildung 15:
Ausbildungsvergütung
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
(Brutto) aller Befragten nach
Ausbildungsjahren, Angaben von
6.755 Auszubildenden.

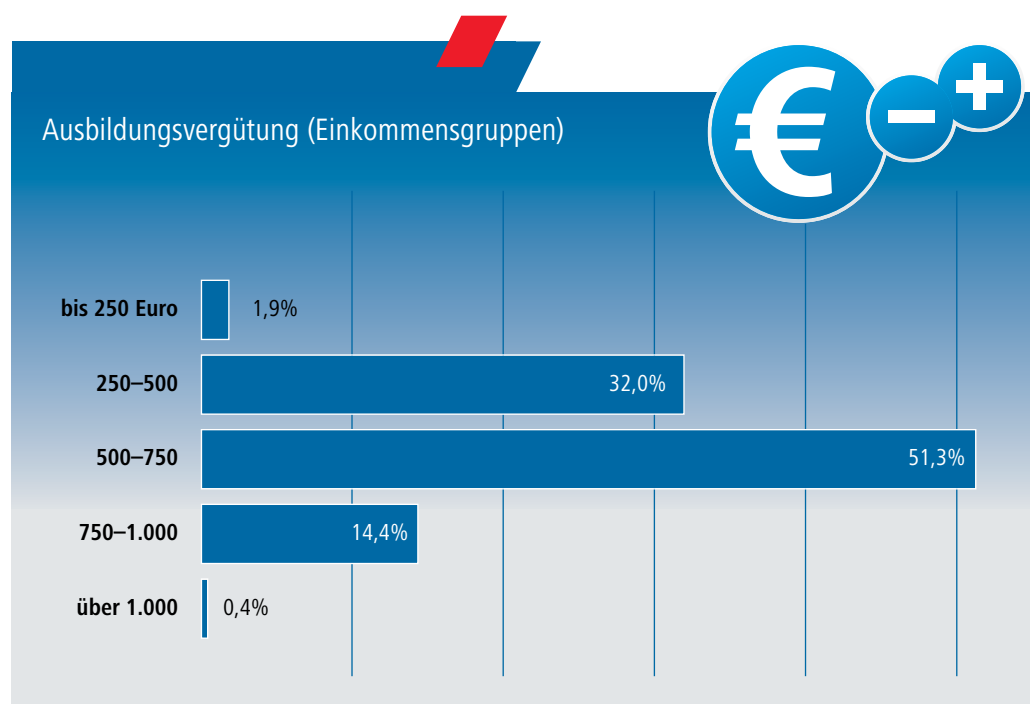


Abbildung 16:
Ausbildungsvergütung
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt
brutto ... Euro« – Angaben in Prozent
von 6.753 Auszubildenden.

Unter den befragten Auszubildenden schneiden die IndustriemechanikerInnen mit einer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsjahre von 761 Euro am besten ab. Mit in der Spitzengruppe befinden sich zudem Bankkaufleute (744 Euro), Industriekaufleute (699 Euro), FachinformatikerInnen (689 Euro) sowie Kaufleute im Groß- und Außenhandel (684 Euro). Auf den letzten Plätzen landen dagegen die Zahnmedizinischen Fachangestellten (478 Euro), AnlagenmechanikerInnen (477 Euro), MalerInnen und LackiererInnen (449 Euro), FriseurInnen (434 Euro) sowie FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (414 Euro).

Ein nicht geringer Anteil der Ausbildungsvergütung muss dabei für Fahrkosten aufgewendet werden. Ohne einen möglichen Zuschuss des Arbeitgebers geben Auszubildende nach dieser Befragung durchschnittlich 195 Euro monatlich für ihre Fahrten zwischen ihrer Wohnung und ihrer Ausbildungsstätte aus. Vergleicht man dabei die unterschiedlichen Bundesländer, dann lässt sich feststellen, dass die durchschnittlichen Fahrtkostenbelastungen für Auszubildende in Berlin (87 Euro), im Saarland (100 Euro) und in Sachsen (130 Euro) am niedrigsten sind. Die größten durchschnittlichen Belastungen haben Auszubildende aus Thüringen (356 Euro), Rheinland-Pfalz (246 Euro) und Hessen (228 Euro).

Deutliche Unterschiede der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Dem Berufsbildungsbericht 2010³ zufolge verdienten männliche Auszubildende im Jahr 2009 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 692 Euro brutto im Monat, während weibliche Auszubildende durchschnittlich nur 658 Euro verdienten. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Ländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 610 Euro, während ihre Kolleginnen nur 569 Euro erhielten. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in Kapitel 3 dieses Ausbildungsreports.

2009 erhöhten sich die Vergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,3 Prozent auf durchschnittlich 679 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,9 Prozent auf 595 Euro.

³ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 275.

2.5 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamtschätzung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung in Betrieb und Berufsschule? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchte?

Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

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

Bei einem Vergleich der Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung mit dem Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es insgesamt nur recht geringe Abweichungen gibt. Bei 17 von 25 Berufen beträgt die Abweichung maximal zwei Ränge nach oben oder nach unten. Deutliche Abweichungen gibt es jedoch z. B. bei angehenden GärtnerInnen oder FriseurInnen, deren Gesamtqualitätsbewertung um elf bzw. sieben Ränge besser ausfällt als beim Gesamtranking. Andererseits liegen die Bewertungen der Gesamtqualität durch die zukünftigen Zahnmedizinischen Fachangestellten oder Bürokaufleute um neun bzw. sechs Ränge schlechter als der jeweilige Platz im Gesamtranking.

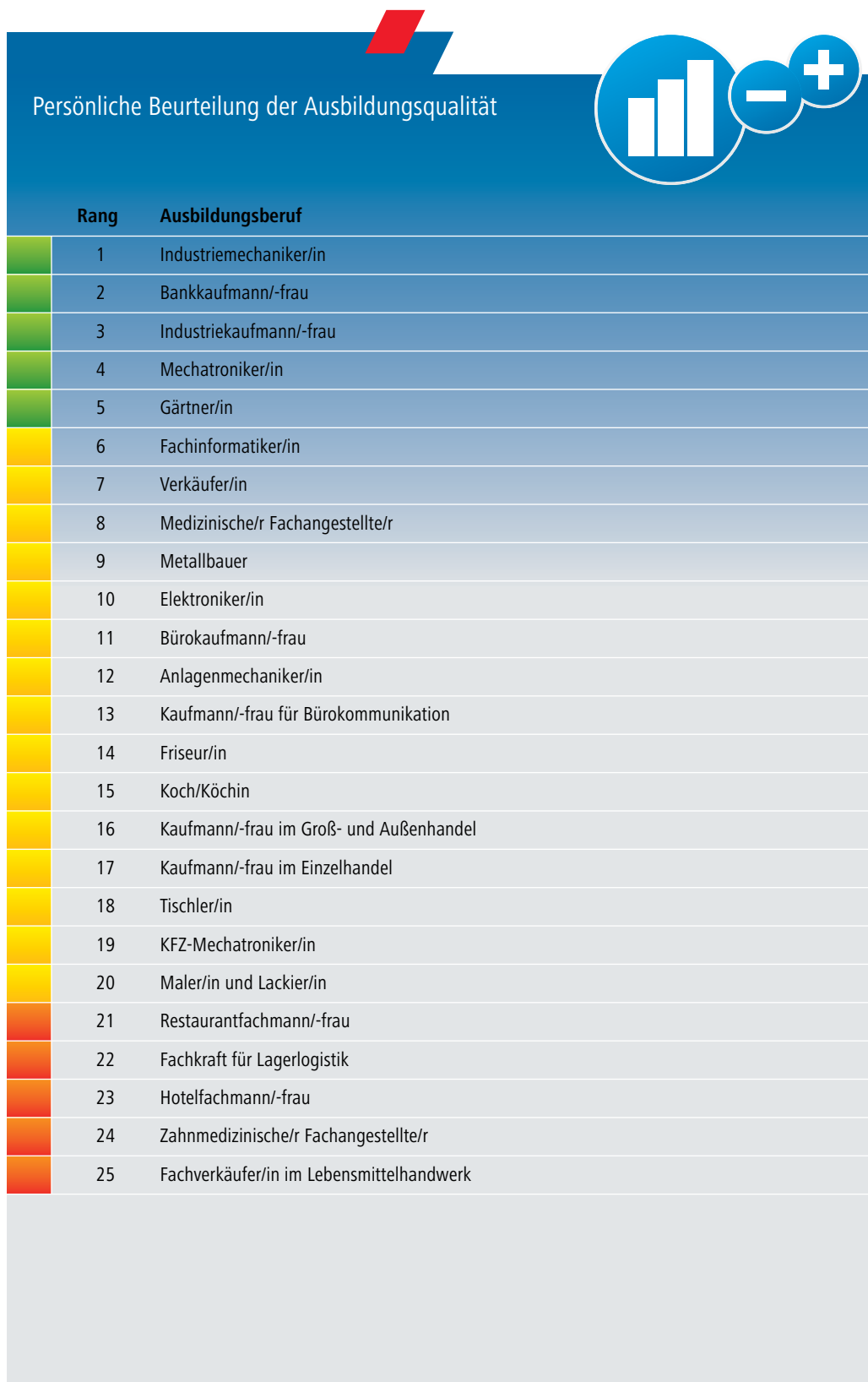


Abbildung 17:
Persönliche Beurteilung der
Ausbildungsqualität

2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

70,2 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 11,1 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei ausreichend oder mangelhaft und 18,7 Prozent bezeichnen sie als befriedigend.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 24,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit einem bis 20 MitarbeiterInnen die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen waren dies hingegen 40,2 Prozent. Damit bestätigen sich erneut die Abweichungen, wenn man die Ergebnisse zur Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße betrachtet. Hier geben 23 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit einem bis 20 MitarbeiterInnen an, mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 33,2 Prozent. Umgekehrt sind 8,4 Prozent in Kleinbetrieben mit einem bis 20 MitarbeiterInnen mit ihrer Ausbildung unzufrieden oder sehr unzufrieden, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen nur 3,8 Prozent sind.

Dass sich nach Einschätzung der Auszubildenden die fachliche Qualität im Betrieb mit zunehmender Betriebsgröße erhöht, könnte auch daran liegen, dass in kleineren Firmen überdurchschnittlich häufig das Problem fehlender AusbilderInnen auftritt. Hinzu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße die Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten proportional abnimmt. Damit sind große Firmen, die viel Geld in eigene Ausbildungsbereiche stecken, für junge Auszubildende offensichtlich attraktiver als kleine oder mittelständische Betriebe.

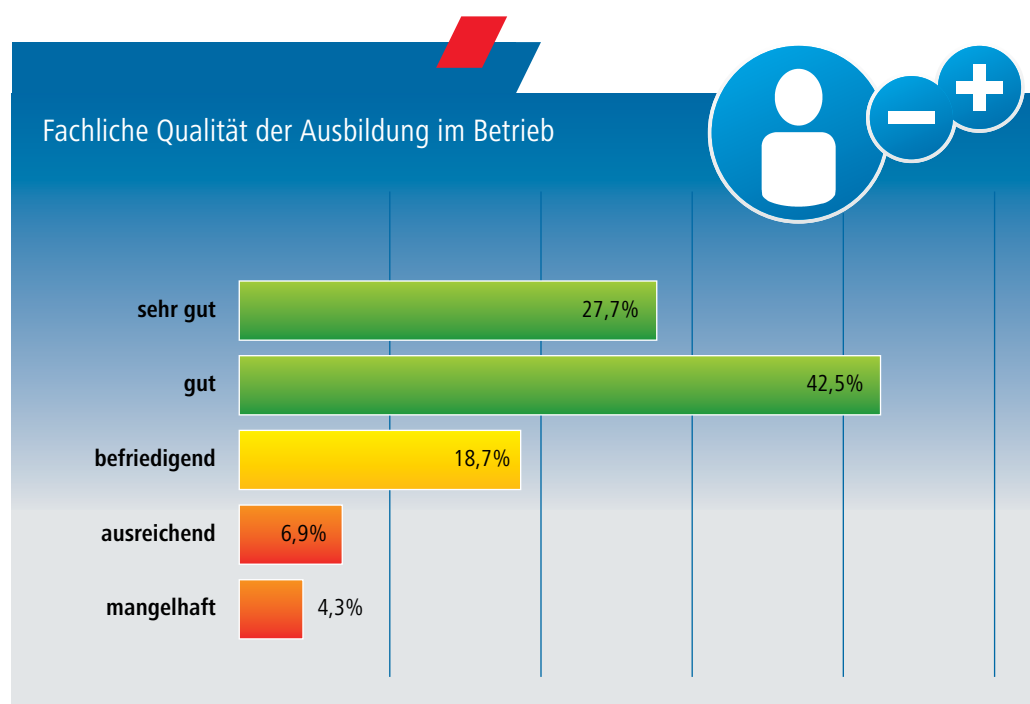


Abbildung 18:
Fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach...« – Angaben in Prozent von 7.317 Auszubildenden.

2.5.2 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2010 belegt: Etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag (21,5 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst. In der großen Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von den Auszubildenden aus und das trotz anhaltend hoher Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 2002 waren es vor allem Probleme im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent), die die Jugendlichen dazu veranlassten, den letzten Ausweg in einem Ausbildungsabbruch zu sehen. Angefangen bei Konflikten mit den AusbilderInnen bzw. Chefs (60 Prozent), der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43 Prozent) und Problemen mit den Arbeitszeiten (31 Prozent) bis hin zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (26 Prozent) und persönlichen Gründen (46 Prozent) waren alle relevanten Ausbildungsproblematiken vertreten, die auch bei der Befragung zum Ausbildungsreport eine wichtige Rolle spielen.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2010 geben 13,9 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 16,0 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 11,8 Prozent aller männlichen Auszubildenden haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet. Dass die offizielle Quote höher ist (21,5 Prozent), erklärt sich aus der Tatsache, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon (wieder) in einer Ausbildung befinden. All jene, die nach einem Ausbildungsabbruch ohne neuen Ausbildungsplatz verbleiben, werden nicht erfasst. Ähnlich wie in der BIBB-Studie aus dem Jahr 2002 nannten die Auszubildenden auch bei der Befragung zum diesjährigen Ausbildungsreport ganz überwiegend Konflikte mit AusbilderInnen oder BetriebsinhaberInnen (84,5 Prozent) als Grund für den Ausbildungsabbruch.

2.5.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht offensichtlich eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die AusbilderInnen nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren AusbilderInnen »immer« korrekt behandelt zu werden, befinden sich 93,4 Prozent unter den mit ihrer Ausbildung »sehr Zufriedenen«, bzw. »Zufriedenen«. Auf der anderen Seite werden 83,8 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren AusbilderInnen nach eigener Aussage nur »manchmal« (23,0 Prozent), »selten« (35,7 Prozent) oder gar »nie« (25,1 Prozent) korrekt behandelt.

Auch Überstunden oder das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. So geben mehr als vier Fünftel (80,5 Prozent) der Befragten, die mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, an, keine Überstunden leisten zu müssen. Umgekehrt sind 68,8 Prozent der Befragten aus der Kategorie »sehr unzufriedener« Auszubildender solche, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen. Und 91,2 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht

in ihrem Ausbildungsplan stehen, dann sank der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« auf knapp zwei Drittel (auf 66,5 Prozent).

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86,5 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei angehenden Bankkaufleuten (90,0 Prozent), IndustriemechanikerInnen (88,8 Prozent) und GärtnerInnen (87,3 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei FriseurInnen (69,6 Prozent), Köchen/Köchinnen (69,9 Prozent) und FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (72,2 Prozent).

Bei Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 46,5 Prozent. 22,2 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,5 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten über eine Überforderung klagen Zahnmedizinische Fachangestellte (15,2 Prozent), FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (14,3 Prozent) und Köche/Köchinnen (13,0 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei Kaufleuten für Bürokommunikation (21,8 Prozent), Kaufleuten im Groß- und Außenhandel (19,6 Prozent) und Fachkräften für Lagerlogistik (19,0 Prozent).

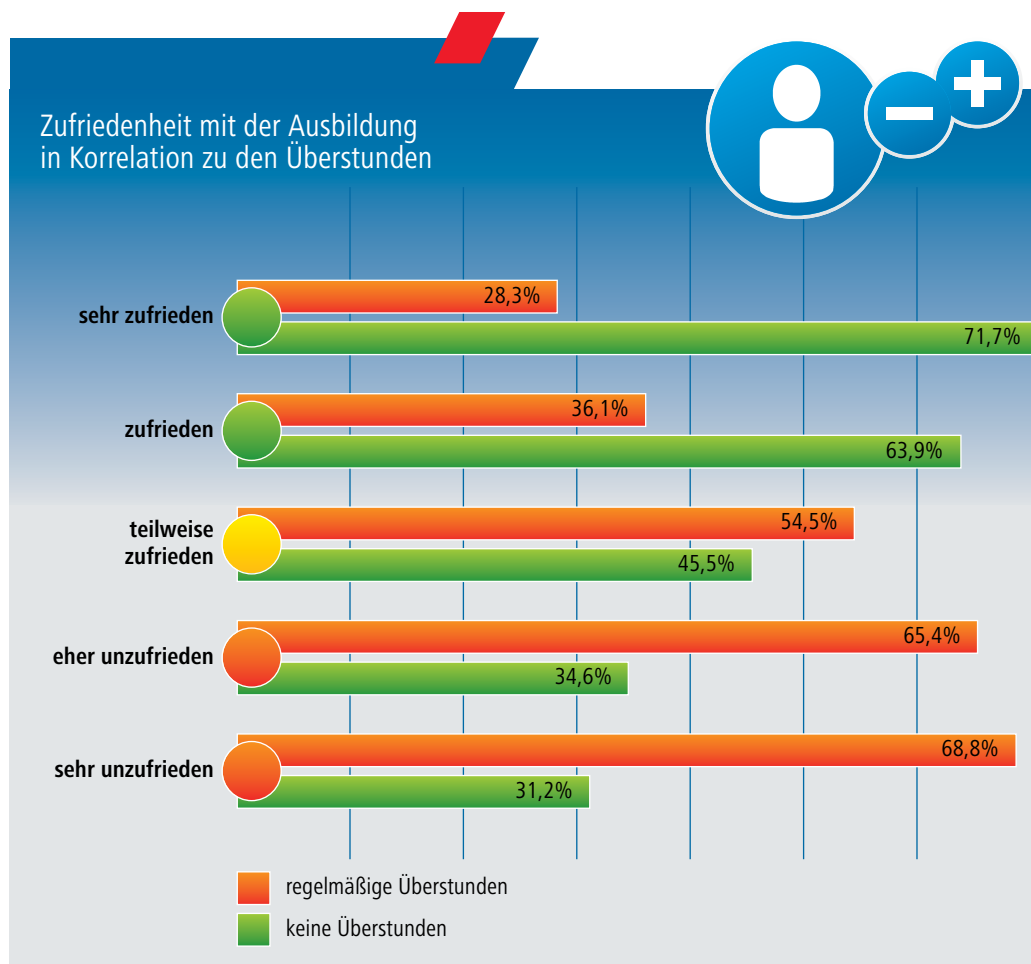


Abbildung 19: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...« – Angaben in Prozent von 7.168 Auszubildenden.

2.5.4 Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Eine Mehrheit der befragten Auszubildenden (60,3 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet sie als »befriedigend« (27,6 Prozent). Immerhin 13,1 Prozent bewerten die Unterrichtsqualität jedoch nur als »ausreichend« bis »mangelhaft«.

Häufig führt nach Angaben der befragten Auszubildenden die schlechte schulische Ausstattung zu schlechten Bewertungen. Dies umfasst personelle wie materielle Mängel gleichermaßen. Als personelle Mängel werden dabei in erster Linie häufige Unterrichtsausfälle angeführt. Dies könnte eine Folge von Pensionierungswellen bei ausbleibenden Neubesetzungen sein. Bekommen die Auszubildenden durch ausgefallene Wissensvermittlung dann Schwierigkeiten bei der Zwischen- oder Abschlussprüfung, bleiben sie mit diesem Problem häufig allein.

Auch vollzeitschulische Ausbildungsgänge und Qualifikationsmaßnahmen im Übergangssystem ohne Berufsabschluss führen nach wie vor zu einer Überlastung des Lehrpersonals. Dies geht auch zu Lasten derjenigen BerufsschülerInnen, die sich in einer dualen Ausbildung befinden. Zudem schaffen hohe Krankenstände beim Lehrpersonal sowie häufige Vertretungen und zu volle Klassenverbände allzu oft ein schlechtes Lernklima.

Die Rolle der Berufsschule im Rahmen einer dualen Ausbildung sollte nicht unterschätzt werden. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, etwaig fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teil-

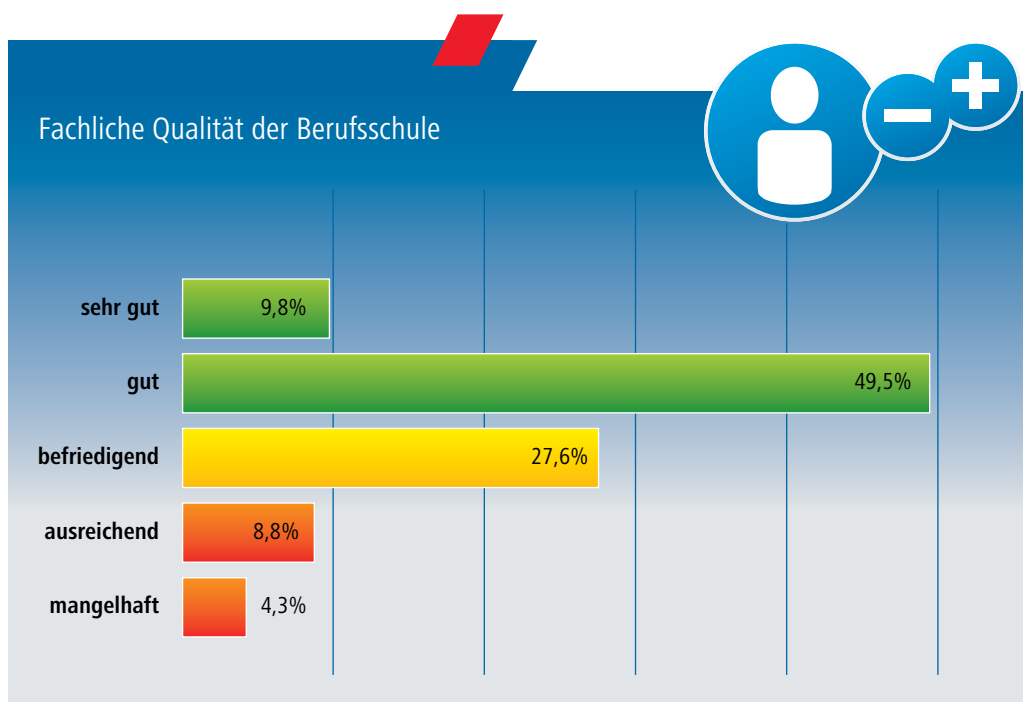


Abbildung 20:
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...« – Angaben in Prozent von 7.216 Auszubildenden.

weise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die Lehrerinnen und Lehrer im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als VermittlerInnen eine wichtige Rolle spielen. Daher bedarf es erhöhter Anstrengungen, um eine bessere finanzielle und damit auch personelle Ausstattung der Berufsschulen als Investition in den Nachwuchs von Fachkräften zu begreifen und entsprechend umzusetzen.

2.5.5 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt

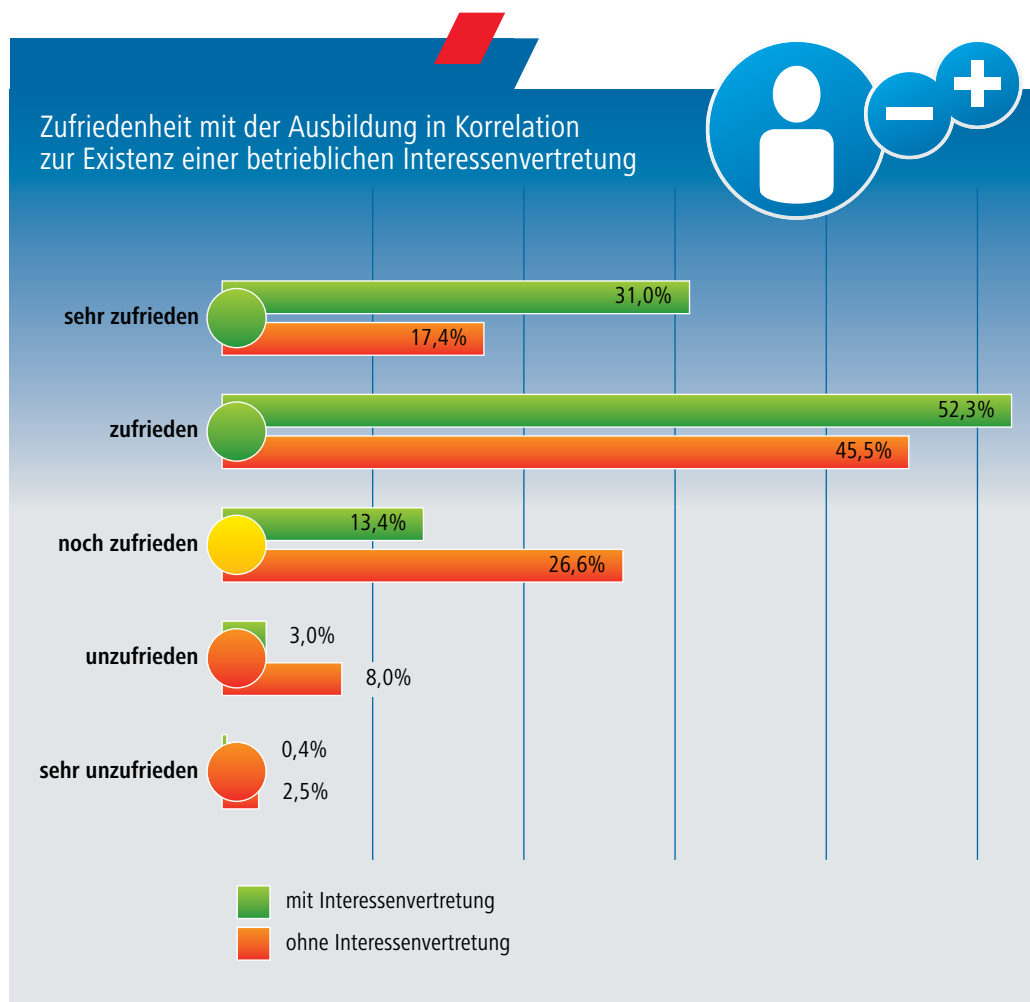


Abbildung 21:
Zufriedenheit mit der Ausbildung
in Korrelation zur Existenz einer
betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich
insgesamt...« / »In meinem Betrieb
gibt es eine Interessenvertretung...« –
Angaben in Prozent von 7.216
Auszubildenden.

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 (36,6 Prozent⁴), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (41,4 Prozent). Immerhin rund ein Fünftel der Befragten (22,0 Prozent) kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 82,5 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,7 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,6 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »eher unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 10,8 Prozent und somit deutlich höher.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 86,5 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251–500 MitarbeiterInnen war dies noch bei 73,1 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21–250 MitarbeiterInnen gaben noch 36,1 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit sechs bis 20 MitarbeiterInnen waren dies nur 8,5 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 78,2 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben jedoch nur 71,5 Prozent. »Eher unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 3,7 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,7 Prozent liegt.

⁴ bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit mehr als fünf MitarbeiterInnen.

2.5.6 Zufriedenheit durch Übernahme

54,2 Prozent und damit die Mehrheit der Befragten gibt an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Zum Befragungszeitpunkt konnten jedoch lediglich 20,5 Prozent schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die größte Wahrscheinlichkeit einer Übernahme ist bei FachinformatikerInnen (36,3), MechatronikerInnen (33,1 Prozent) und allgemein bei den kaufmännischen Berufen festzustellen, während dies für Auszubildende in den Berufen Kfz-Mechatronik (11,9 Prozent), Gärtnerei (12,9 Prozent) und allgemein im Hotel- und Gaststättenbereich – bei Hotelfachleuten (8,0 Prozent), Restaurantfachleuten (12,2 Prozent) sowie Koch/Köchin (13,0 Prozent) – am wenigsten wahrscheinlich ist.

Das zeigt den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. Eine sichere Zukunftsperspektive jedoch ist gerade für junge Menschen extrem wichtig. Der Aspekt der Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung ist daher für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden. Zudem wird so die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen MitarbeiterInnen zum Ausdruck gebracht.

Allerdings wussten zum Zeitpunkt der Befragung die meisten Auszubildenden (66,9 Prozent) noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Und für 12,6 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dieser Umstand spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 83,4

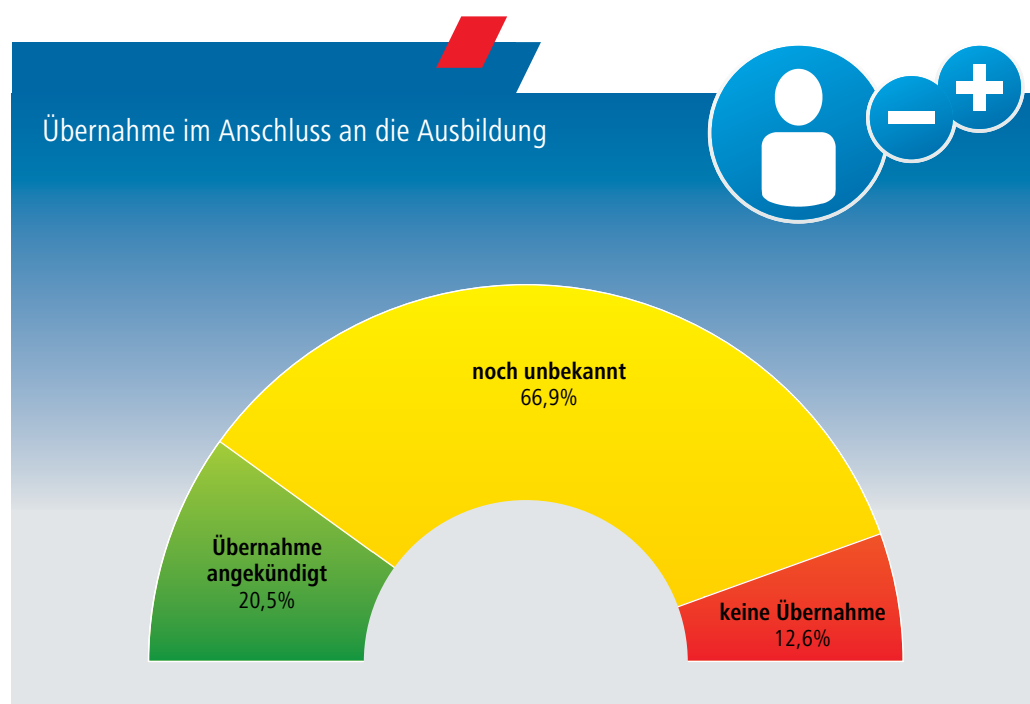


Abbildung 22:
Übernahme im Anschluss an
die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...« – Angaben in Prozent von 7.180 Auszubildenden.

Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »eher zufrieden«, und nur 3,7 Prozent gaben an, »eher unzufrieden« oder gar »sehr unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden. Lediglich 49,6 Prozent äußern sich »eher zufrieden« oder »sehr zufrieden«, während 15,8 Prozent »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind.

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

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2010 beim Thema Übernahme nach der Ausbildung spiegeln sich auch in einer weiteren Befragung der DGB-Jugend zu diesem Thema wider. Im Herbst 2009 wurden knapp 2.000 Auszubildende in ihrem jeweils letzten Lehrjahr befragt, wie es für sie nach erfolgreicher Ausbildung weitergehen würde. Nur etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden (36 Prozent) hatte kurz vor Ende der Ausbildung bereits eine sichere Perspektive im Betrieb über die Ausbildungszeit hinaus. Etwa jeder vierte befragte Auszubildende (24 Prozent) hingegen wusste schon sicher, dass er nach der Ausbildung nicht übernommen wird. Hinzu kommen weitere 40 Prozent, die teilweise auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keinerlei Informationen darüber haben, ob ihnen eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung angeboten werden wird.

Von den 36 Prozent, die eine Übernahmezusage erhalten hatten, sollten zudem nur 38 Prozent unbefristet übernommen werden. Für alle anderen sollte (zunächst) nur eine befristete Übernahme unterschiedlicher Länge erfolgen. Diese Zahlen belegen: selbst ein qualifizierter Berufsabschluss ist noch lange keine Garantie für eine gesicherte berufliche Zukunft. Vielmehr sind gerade junge Menschen stärker denn je vom Phänomen der prekären Beschäftigung bedroht.⁵

⁵ vgl. ausführlich: DGB Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hrsg.): Übernahmesituation von Auszubildenden 2009/2010. Ergebnisse einer Befragung von 1.957 Auszubildenden in ihrem letzten Lehrjahr. Berlin 2009.

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Im Berufsbildungsbericht 2010 der Bundesregierung werden Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden aufgezeigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2009 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 692 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 658 Euro. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Ländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 610 Euro, während ihre Kolleginnen nur 569 Euro erhielten.

Diese voneinander abweichenden durchschnittlichen Vergütungen resultieren in erster Linie aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf »typische« Männer- und Frauenberufe. Das bedeutet, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer. Unter den von der DGB-Jugend befragten Auszubildenden ergab sich – etwas abgeschwächt – das gleiche Bild wie im Berufsbildungsbericht 2010. Die geschlechterspezifisch ungleiche Bezahlung durch die Ergreifung »typischer« Männer- oder Frauenberufe setzt sich damit weiter fort.

Bei der Bewertung der Qualität von Ausbildung stellt sich daher die Frage, inwieweit diese von männlichen und weiblichen Auszubildenden unterschiedlich eingeschätzt wird bzw. ob Hinweise auf eine spezifische geschlechterspezifische Benachteiligung in der Ausbildung gefunden werden können. Um diese Frage angemessen beantworten zu können, gilt es zunächst, das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen und den in dessen Folge deutlich segmentierten Ausbildungsmarkt in den Blick zu nehmen.

Wie die folgende Verteilung nach Ausbildungsberufen zeigt, gibt es nach wie vor Berufe, die eindeutig männlich bzw. weiblich dominiert werden. Während in Berufen wie Anlagenmechanik, Fachinformatik, Elektronik, Kfz-Mechatronik, Mechatronik oder Metallbau durchgängig mehr als 95 Prozent der befragten Auszubildenden männlich sind, erweisen sich andere Bereiche wie beispielsweise die medizinischen und zahnmedizinischen Fachausbildungsberufe oder jene im Lebensmittelhandwerk noch immer weiblich dominiert.

Zur Identifikation geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität ist dieser Aspekt insofern von großer Bedeutung, als sich daraus zwei unterschiedliche Formen einer möglichen Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ergeben.

Die erste Form – die individuelle Ungleichbehandlung – beschreibt dabei geschlechtsspezifische Unterschiede, die innerhalb von Ausbildungsberufen festgestellt werden können, die von männlichen und weiblichen Jugendlichen in einem ähnlichen Ausmaß nachgefragt werden. Hier kann davon ausgegangen werden, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen – beispielsweise bei der Bezahlung oder den Arbeits- und Urlaubszeiten – tatsächlich auf geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen beruhen.

Davon zu unterscheiden ist eine zweite Form der Ungleichbehandlung, die struktureller Natur ist und auf dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten beruht. Abweichungen in den Beurteilungen zwischen Männern und Frauen basieren hier primär auf berufsbedingten Unterschieden.

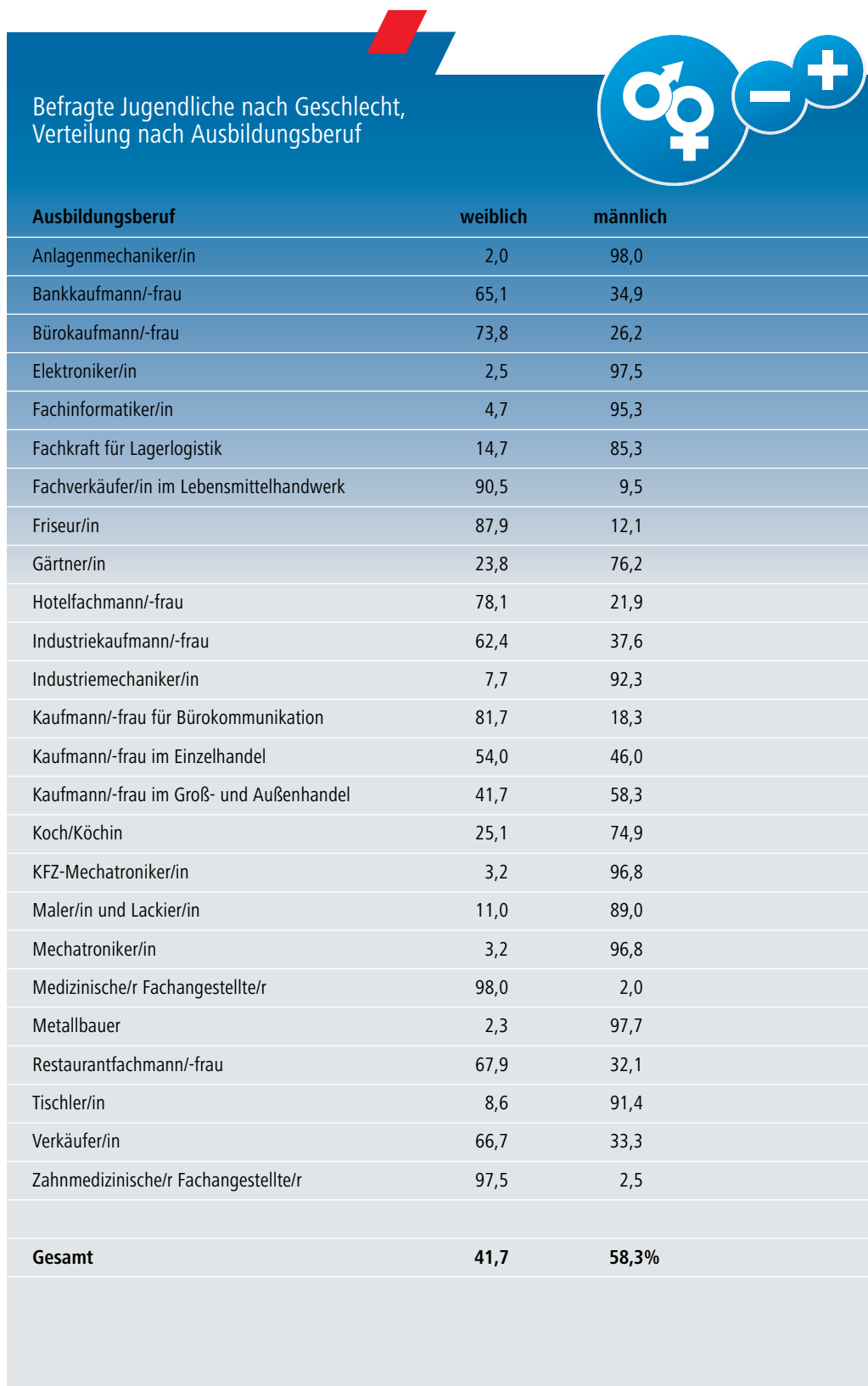


Abbildung 23:
Befragte Jugendliche nach Geschlecht,
Verteilung nach Ausbildungsberuf

Anteil an befragten Auszubildenden in
Prozent.

⁶ Im Vergleich zum Ausbildungsreport 2009 haben sich in diesem Jahr drei Veränderungen ergeben. Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ist nicht mehr den sonstigen Berufen, sondern den weiblich dominierten Berufen zuzuordnen, der Ausbildungsberuf Hotelfachmann/-frau zählt 2010 zu den sonstigen Berufen (2009 – weiblich dominiert) ebenso wie der Ausbildungsberuf Gärtner/-in (2009 – männlich dominiert).

Männlich und weiblich dominierte Berufsgruppen

Im Rahmen der Untersuchung für den Ausbildungsreport 2010 wurde zur Identifikation geschlechtsspezifischer Unterschiede ein zweistufiges Verfahren gewählt. Um berufsbedingte Einflüsse auf die geschlechtsspezifische Bewertung der Ausbildung zu identifizieren, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender 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 oder weiblich sind, bildet die Kategorie der sonstigen Berufe.⁶

Hierbei zeigt sich, dass ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe nach wie vor männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

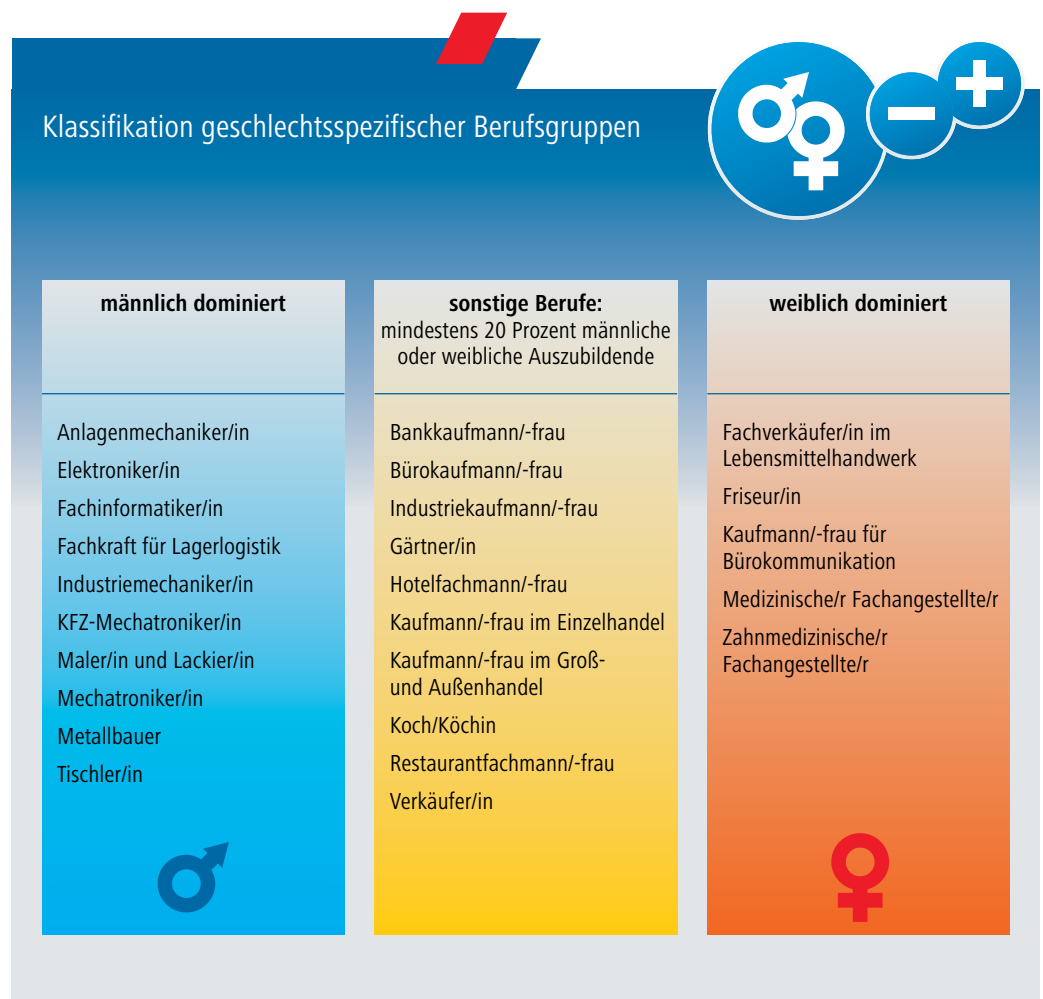


Abbildung 24:
Klassifikation geschlechtsspezifischer
Berufsgruppen

Zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlung wurden ausschließlich die Berufe der mittleren Gruppe betrachtet, um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren. Dazu muss gewährleistet sein, dass in den jeweiligen Ausbildungsberufen sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. Hinweise auf strukturelle Ungleichbehandlungen ergeben sich demgegenüber aus einem direkten Vergleich der männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Individuelle geschlechtsspezifische Unterschiede

Zehn der insgesamt 25 betrachteten Ausbildungsberufe waren in der Befragung 2010 hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Verteilung nicht so geprägt, dass Auszubildende des jeweils anderen Geschlechts eine allzu große Ausnahme darstellen⁷, auch wenn insgesamt in dieser Gruppe weibliche Auszubildende mit einem Anteil von knapp 58 Prozent stärker vertreten sind als männliche.

In keinem der untersuchten thematischen Bereiche, d. h. weder bei den Ausbildungsinhalten noch bei der fachlichen Anleitung, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität, liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports Hinweise auf

⁷ Im Rahmen der Untersuchung wurde der Mindestanteil auf 20 Prozent weibliche bzw. männliche Auszubildende festgelegt.

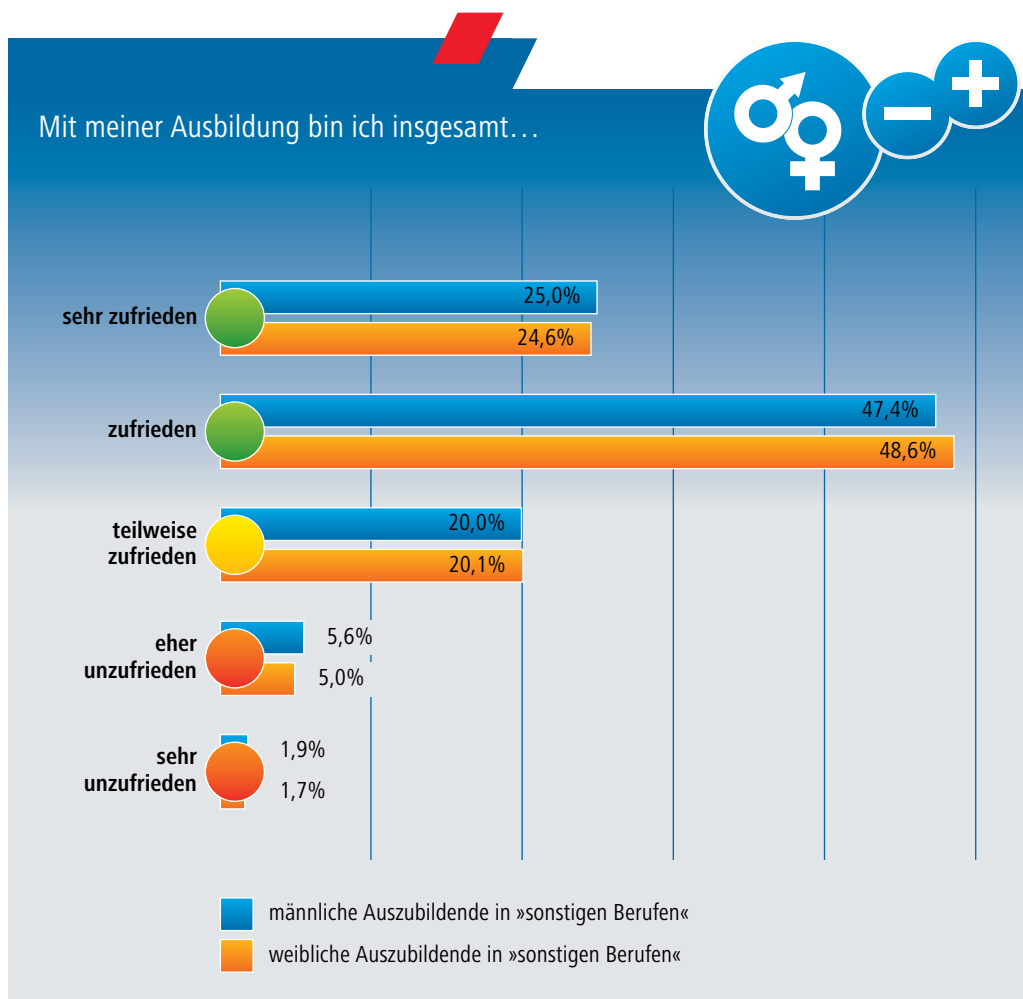


Abbildung 25:
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...

bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

So zeigen sich auch nur gering ausgeprägte Varianzen bei der individuellen Zufriedenheit mit der Ausbildung. Etwa drei Viertel der männlichen wie weiblichen Auszubildenden gaben an, insgesamt mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein.

Strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen

Deutlicher als individuelle Unterschiede erweisen sich die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Zunächst betrifft dies den Bereich der Ausbildungszeiten und Überstunden. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei den Überstunden eine deutlich gewachsene Ungleichheit. Während 29,1 Prozent bei den männlich dominierten Berufen angeben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen, sind dies bei den weiblich dominierten Berufen 39,2 Prozent.

Erneut konnten zudem erhebliche Unterschiede bei der Regelung des Überstundenausgleichs identifiziert werden. Bei drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen werden die Überstunden mit Freizeit ausgeglichen oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt, in den überwiegend weiblich geprägten Berufen trifft dies nur für die Hälfte der Auszubildenden zu. Andererseits gaben 12,8

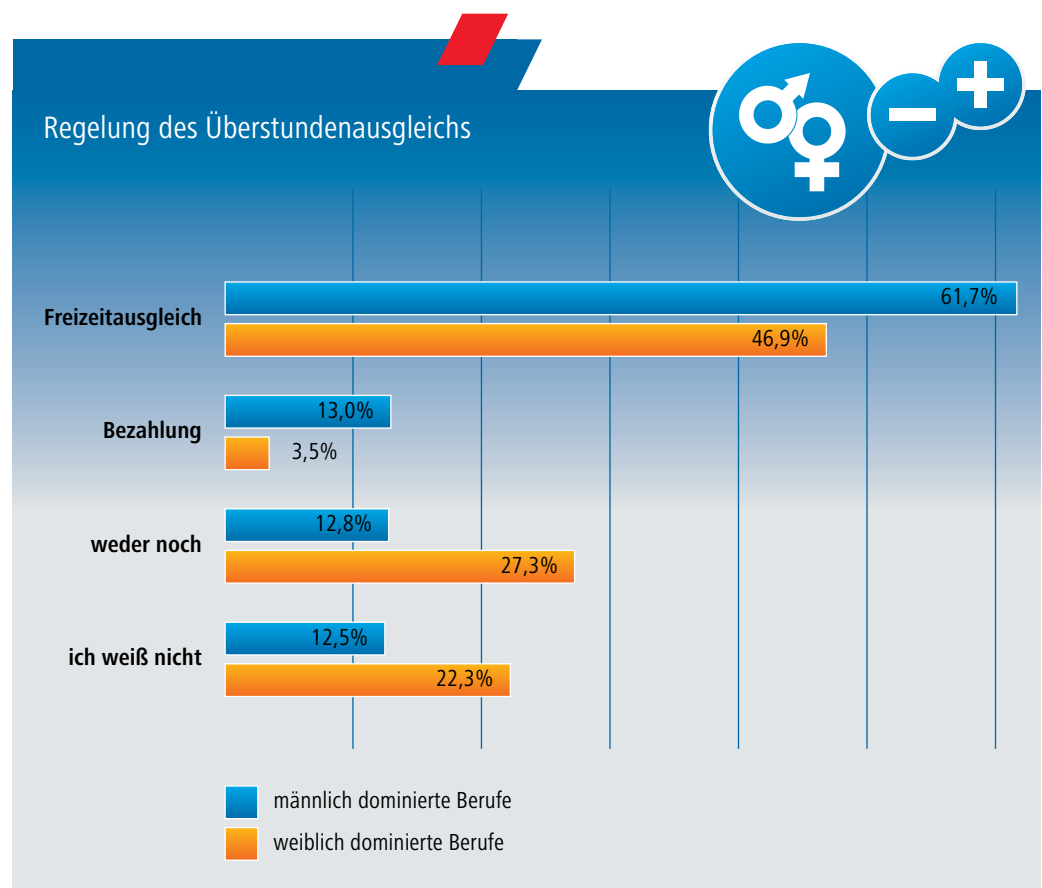


Abbildung 26: Regelung des Überstundenausgleichs

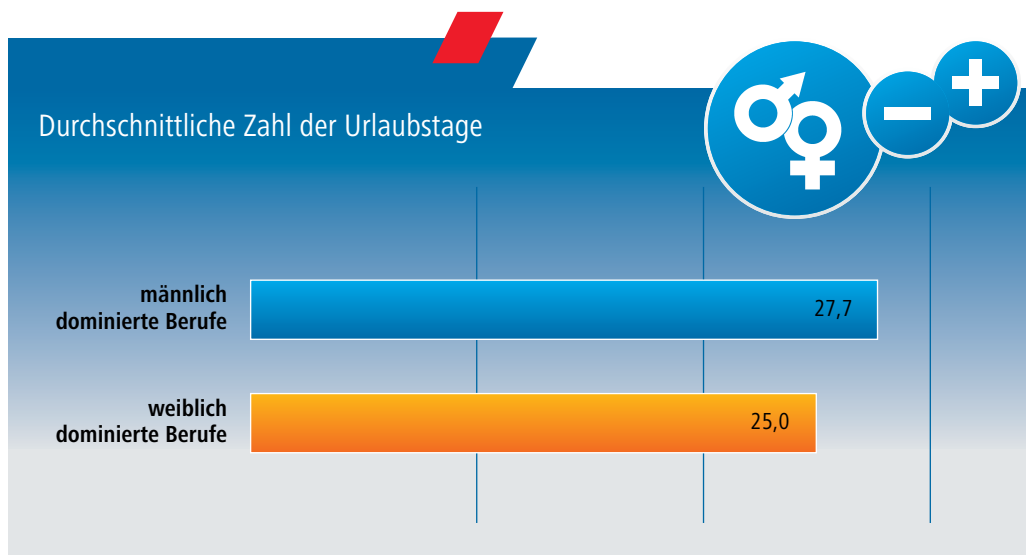


Abbildung 27: Durchschnittliche Zahl der Urlaubstage

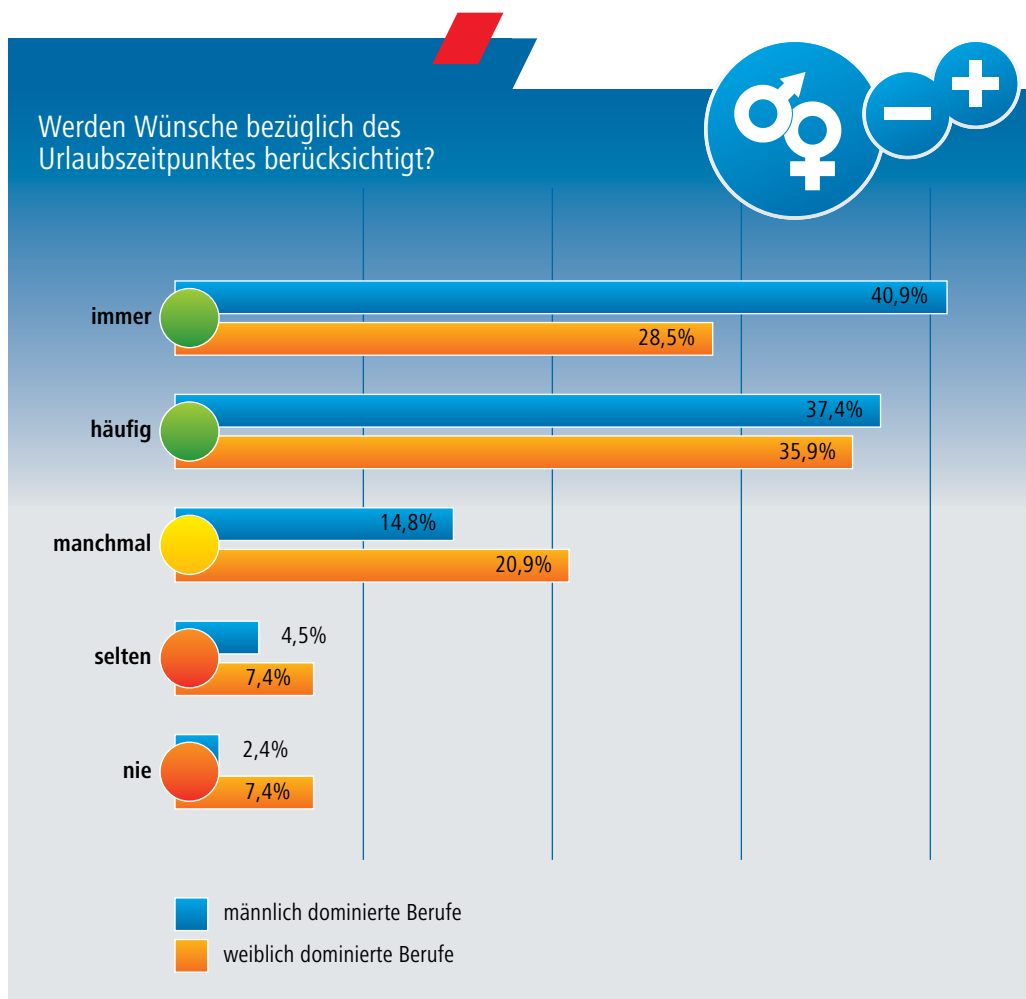


Abbildung 28: Werden Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes berücksichtigt?

Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen liegt dieser Wert bei 27,3 Prozent.

Auch bei der Zahl der Urlaubstage scheinen weibliche Auszubildende aufgrund ihrer Berufswahl benachteiligt zu sein. So haben Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen durchschnittlich 27,7 Tage Urlaub gegenüber nur 25,0 Tagen in den von Frauen bevorzugten Berufen.

Darüber hinaus scheint auch die Wahl des Urlaubszeitpunktes in den weiblich geprägten Berufen weniger stark beeinflussbar zu sein. So geben immerhin 14,8 Prozent der Auszubildenden in diesen Berufen an, Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes würden selten oder nie berücksichtigt. In der Gruppe der Berufe mit einem Anteil von mehr als 80 Prozent männlichen Auszubildenden liegt dieser Wert bei lediglich 6,9 Prozent.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 17,2 Prozent der Befragten angeben, immer oder meistens Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 32,2 Prozent fast doppelt so hoch.

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 601 Euro deutlich über dem in den von Frauen bevorzugten Berufen, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 489 Euro beträgt. Erst im dritten Lehrjahr erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen das Niveau des ersten Lehrjahrs in den »Männerberufen«.

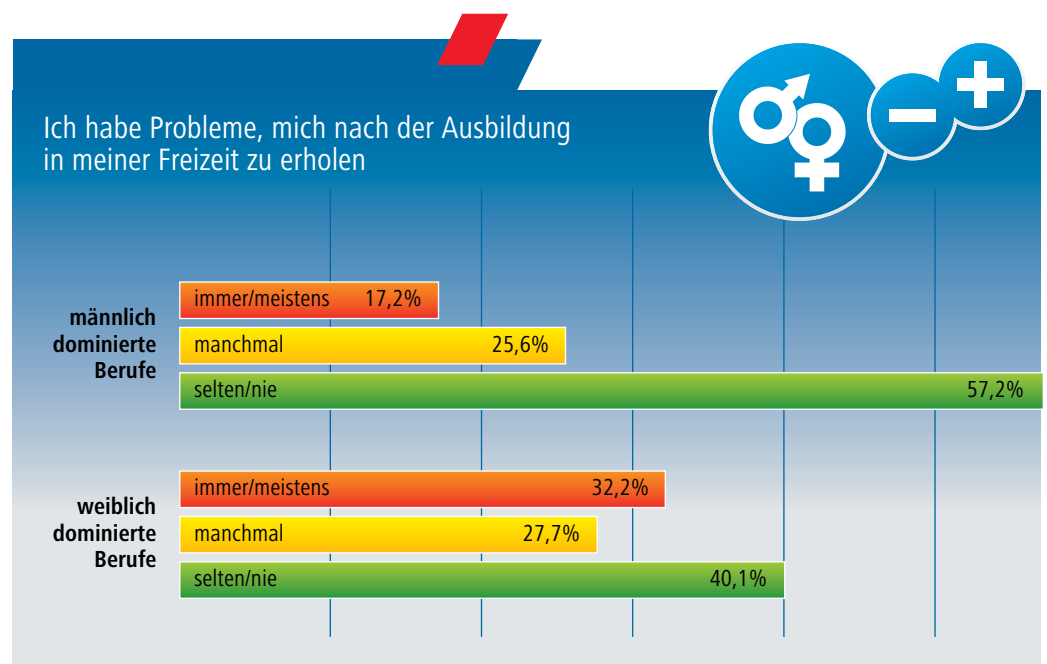


Abbildung 29:
Ich habe Probleme, mich nach der
Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen

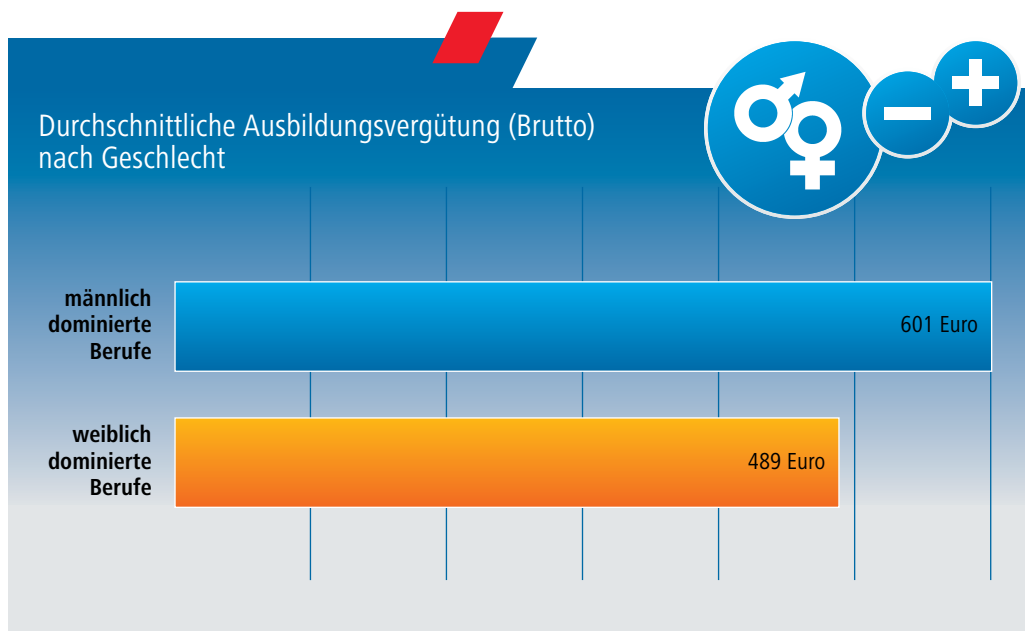


Abbildung 30:
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
(Brutto) nach Geschlecht

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder, wenn auch nicht in besonders hohem Maße. So lag der Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 75,7 Prozent um 8,7 Prozentpunkte über dem bei den weiblich dominierten Berufen (67,0 Prozent).

Zusammenfassung

Erneut zeigt es sich, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf generelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu scheinen, als vielmehr auf geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten. Bereits der Übergang in die Berufsausbildung ist demnach eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden erweisen.

Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen, und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu, muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, indem die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

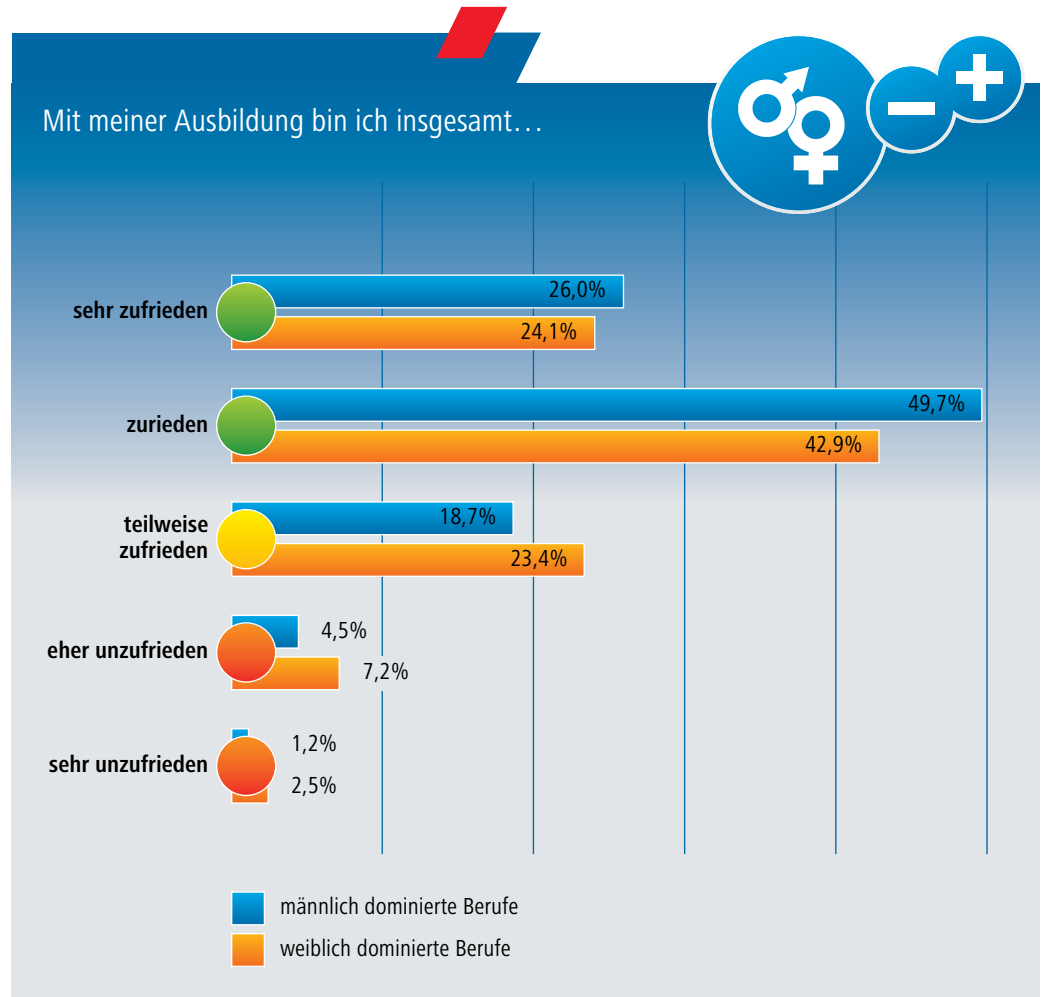


Abbildung 31:
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...

4. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2009 bis Mai 2010 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 7.317 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2008 in die Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Zahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Repräsentativität und die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Aus den für die thematischen Themenschwerpunkte (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität) relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen fünf Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

5. Anhang

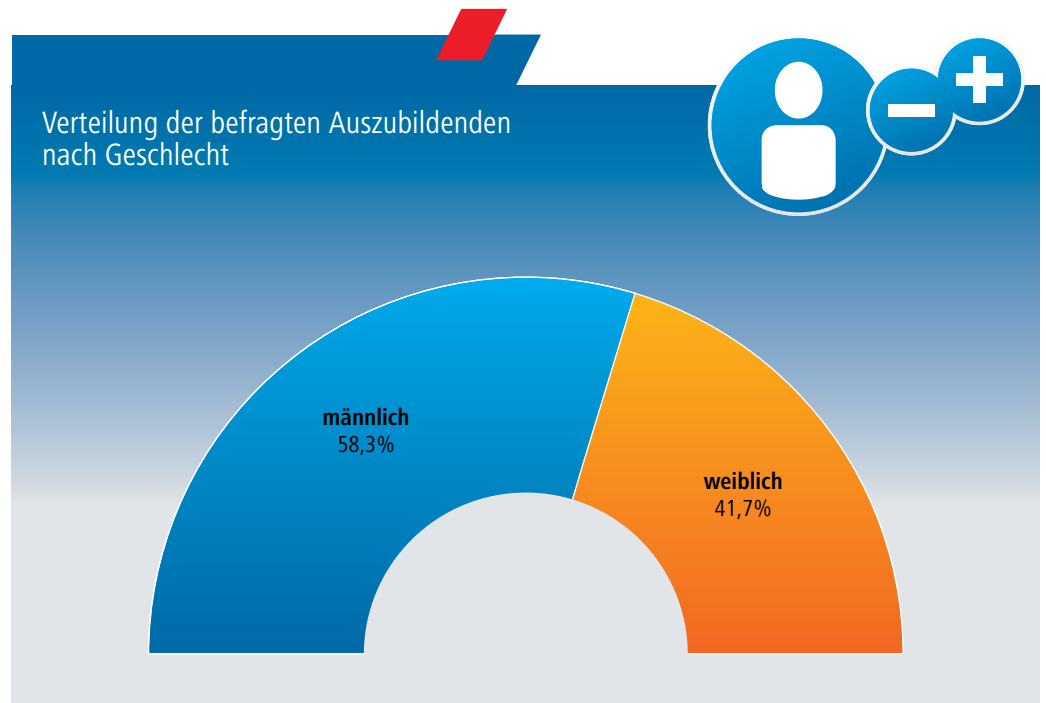


Abbildung 32:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 7.269 Auszubildenden
in Prozent.

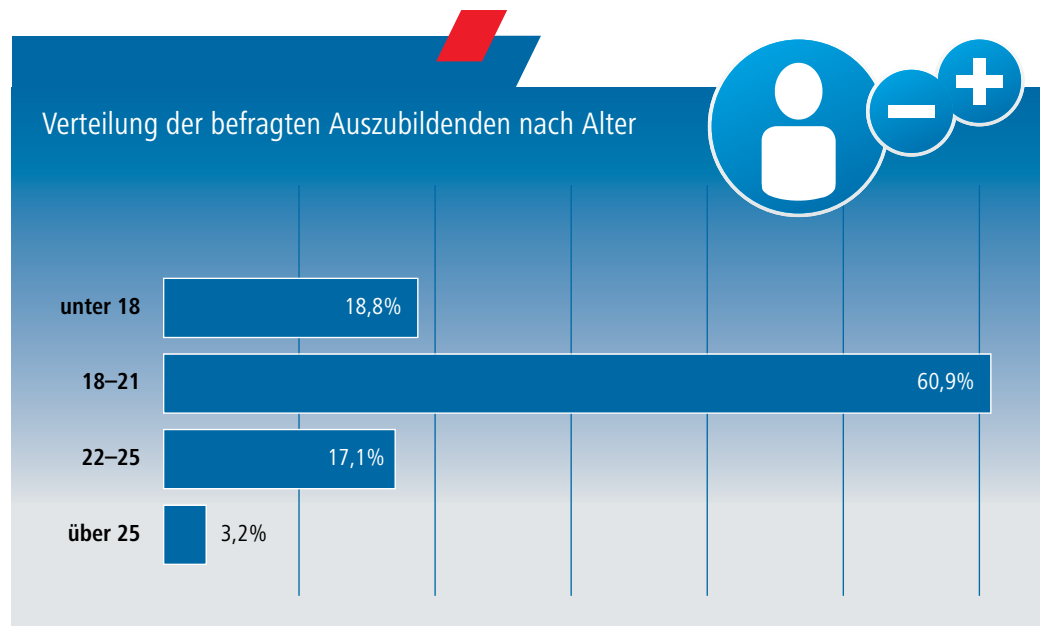


Abbildung 33:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Alter

Angaben von 7.278 Auszubildenden
in Prozent.

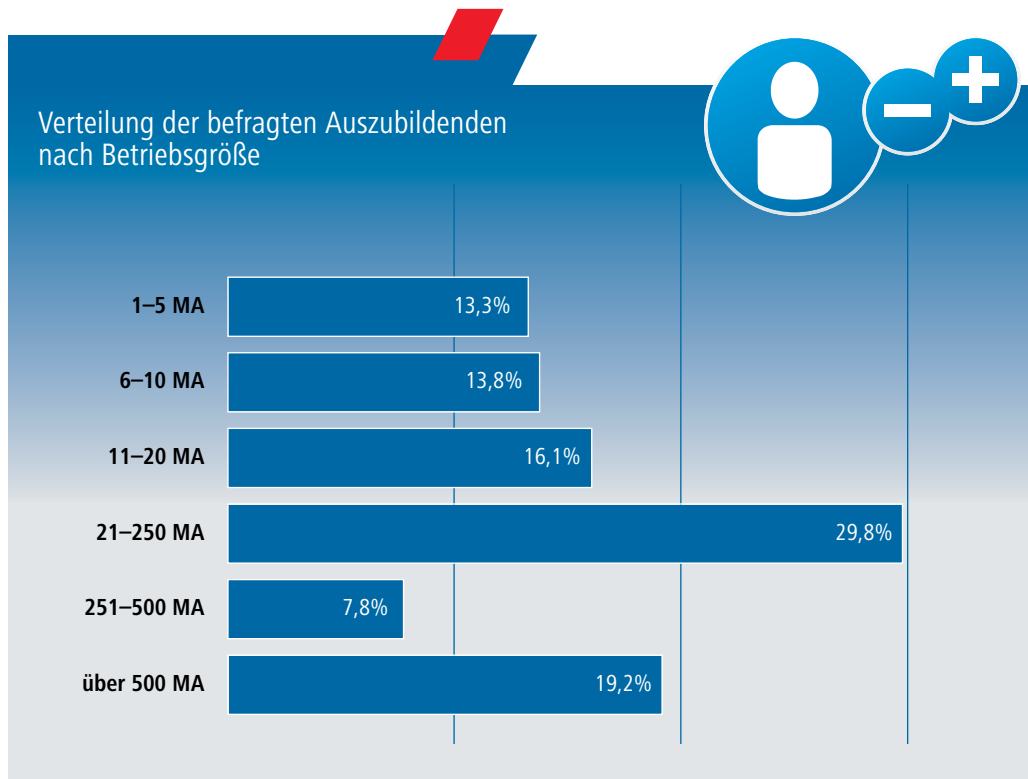


Abbildung 34:
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße

Angaben von 6.777 Auszubildenden in Prozent.

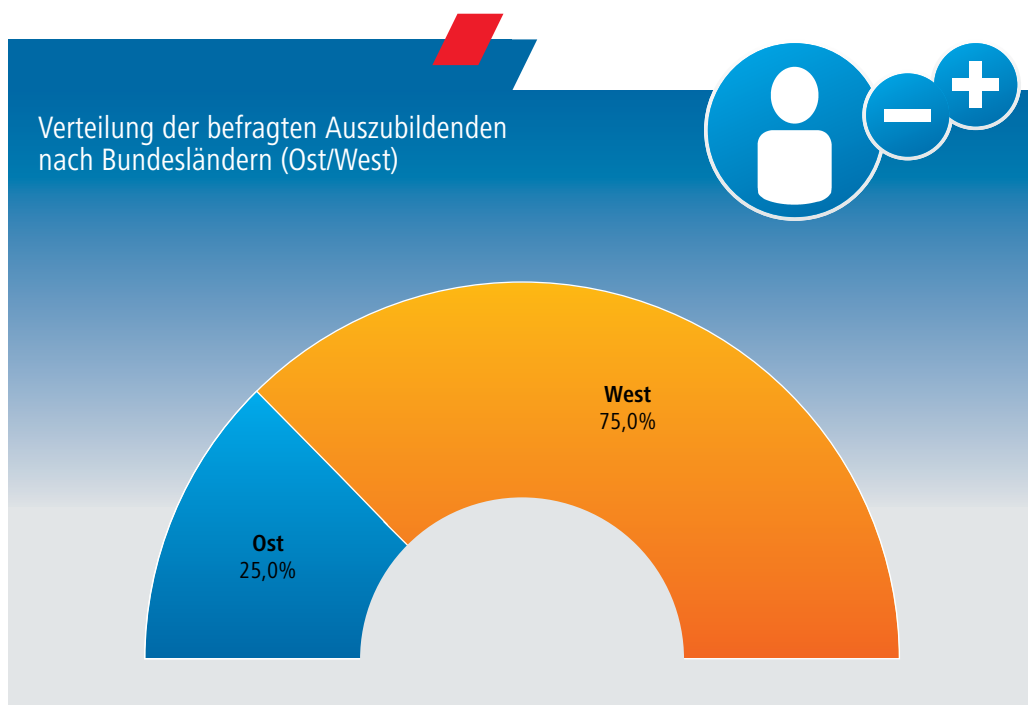


Abbildung 35:
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)

Angaben von 7.283 Auszubildenden in Prozent.

6. Doktor Azubi: 25 Fälle

Auch in diesem Jahr haben wir den Ausbildungsreport wieder mit Fällen von Auszubildenden aus dem Online-Beratungsportal Dr. Azubi angereichert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir erstmal jedoch eine Sammlung von 25 Fällen zusammengefasst. So können wir einen guten Überblick darüber geben, mit welchen Problemen und Nöten sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zu jedem Kapitel der Einzelbewertungen im Ausbildungsreport 2010 finden sich nachfolgend fünf Beispiele. Zum Schutz der Betroffenen wurden jedoch sämtliche Namen und Daten geändert.

1. Ausbildungsinhalte

Thema:	Ausbeutung statt Ausbildung
Von:	Sabine
Datum:	14. April 2010, 20:35

Hallo,

ich bin 23 Jahre alt und mache meine 2. Ausbildung zur Tierärzthelferin. Dies war eigentlich immer mein absoluter Traumberuf, aber in dieser Praxis lerne ich einfach nichts Berufsspezifisches. Meine Aufgaben sind: Steine schleppen und sortieren, Holz hacken, Rasen mähen, das ganze Haus fegen und wischen, Pferdemist aufsammeln, Mäuse- und Rattenkot sowie mumifizierte Mäuse aus dem alten Trabant des Chefs entfernen, da er den Trabbi bei Ebay verkaufen will, viele körperlich schwere Arbeiten...

Die Liste könnte ewig weiter gehen. Wir haben pro Woche zwischen ein und fünf Patienten, wie soll ich da bitte etwas lernen? Ich bin der erste Azubi und auch der einzige, also nur der Chef und ich, jeden Tag. Einen Ausbildungsplan hat er sich auch nicht besorgt. Nachmittags schläft er immer für 1–2 Stunden und ich muss draußen arbeiten. Ich hasse es auch wenn er mir manchmal einen Klaps auf den Hintern gibt!

Heute hab ich ihn auf diese ganzen Aufgaben angesprochen, ihm gesagt, dass sie sogar verboten sind. Er fragte mich, wer so was erzählt und ich sagte ihm: Die Berufsgenossenschaft schreibt das vor.

Da hat er alles nur ins Lächerliche gezogen und meinte: Die sind doch alle total bekloppt, haben überhaupt keine Ahnung!

Ich weiß nicht mehr weiter, habe die ganze Zeit nie etwas gesagt weil ich Angst habe die Lehre zu verlieren, und als ich heute endlich mal im ruhigen Ton mit ihm reden wollte hat er sich drüber lustig gemacht. Ich könnte jeden Tag heulen, auch meine Psyche leidet enorm darunter, und ich habe Angst, Depressionen zu bekommen.

Bitte gebt mir einen Tipp, was ich machen kann, ich bin wirklich fast am Ende.

Thema:	Kein Lohn und Lügen
Von:	Georg
Datum:	18. April 2010, 17:15
<p>Hallo, ich bin jetzt im 3. Lehrjahr als Maurer und werde heilfroh sein, wenn dieser Alptraum endlich vorbei ist. Wir haben jetzt den 18. und ich habe mal wieder meinen Lohn nicht bekommen. Mein Chef macht das immer dann, wenn ich mal krankgeschrieben bin oder ihm wie so oft eine Laus über die Leber läuft.</p> <p>Wenn ich dann anrufe, sagt er mir, dass er das Geld dann überweist, wenn er Lust darauf hat – und ob ich damit ein Problem habe. Wenn ja, könnte ich ja kündigen.</p> <p>Diese Firma hat fast gar keine Aufträge, was das Maurern betrifft. Entweder schrubben wir Lehrlinge den Hof oder machen Gartenarbeiten oder schippen Schnee oder sind, wenn mal eine Baustelle da ist, die Wasserträger. Ich habe in dieser Firma erst einmal gemauert, dafür aber Tonnen von Schutt wegräumen müssen.</p> <p>Das Schärfste ist, dass ich in mein Berichtsheft schreiben muss, dass ich gemauert, verputzt usw. habe. Na klar, der will ja weiterhin »ausbilden« und Kohle kassieren.</p> <p>Aber ist das normal, dass man permanent angeschrien wird, was für ein Versager man doch sei, obwohl der Polier oder der Geselle was anderes sagen? Ich weiß sehr wohl, dass auf dem Bau ein rüder Ton herrscht. Aber das, was der Chef abzieht, geht über alles hinaus, was ich je erlebt habe.</p> <p>Was kann ich tun? Habe jetzt schon 2 Rechnungen, die ich nicht bezahlen kann. Welche Konsequenzen erwarten mich, wenn ich ihn bei der Handwerkskammer anschwärze?</p>	

Thema:	Riesige Probleme
Von:	Rainer
Datum:	21. April 2010, 20:55
<p>Ich habe ein großes Problem: Ich hatte letztes Jahr im November einen Bandscheibenvorfall. Bin noch in der Ausbildung im 3. Lehrjahr. Mein Chef unterstellt mir, es sei alles nur simuliert und schickte mich zum Amtsarzt. Der bestätigte natürlich, dass ich krank bin und half mir bei meinem Kurantrag. Diesen behinderte mein Chef, wo er nur konnte, er musste Formulare dafür ausfüllen, das hat er einfach nicht gemacht.</p> <p>Nach langem Warten habe ich meine Kur bekommen und heute war mein erster Arbeitstag danach. Mein Chef drohte mir schon vorher mit Kündigung und damit, dass ich in der Firma nichts mehr beigebracht bekäme.</p> <p>Heute komme ich zu Arbeit, und er sagt mir, ich solle draußen die Beete sauber machen und das Unkraut jäten. Morgen sollte ich dann sein Büro streichen. Nebenbei: Ich lerne Elektriker. Ich weiß echt nicht weiter.</p>	

Thema:	Lebendige Spülmaschine
Von:	Inken
Datum:	22. April 2010, 21:45
<p>Hallo, ich hab mal 'ne Frage: Ich arbeite in einem kleinen Gasthof mit ca. 60 Sitzplätzen. Nur mein Chef und ich sind in der Küche. Seit dem ersten Lehrjahr stehe ich ständig alleine am Spülbecken und muss auch jeden Abend die Küche alleine putzen. Nebenbei koche ich teilweise auch noch alleine. Ausbildungsinhalte werden nur wenige vermittelt, halt nur das, was meinem Chef nützt. Ich kann weder eine Hollandaise schlagen noch kann ich Crèmes zubereiten. Ich gehe jeden Tag mit Bauchweh auf Arbeit, weil ich schon wieder genau weiß, dass ich sowieso wieder alles alleine machen muss. Trinkgelder behält mein Chef auch und dafür fahren wir einmal im Jahr etwas essen. Selbst die Gäste sprechen mich schon drauf an, warum ich mich so ausnutzen lasse, denn während ich in der Küche schwitze, sitzt mein Chef bei den Gästen.</p> <p>Ich will Köchin werden, bin aber nur die Putze vom Dienst. Wir haben keine Spülmaschine, die bin ich.</p>	

Thema:	Billige Putzfrau
Von:	Franka
Datum:	23. April 2010, 23:10
<p>Ich bin seit einem Monat auf Etage und könnt nur noch heulen. Ich weiß, dass der Etagendienst zur Ausbildung dazu gehört, ich habe auch kein Problem zu putzen.</p> <p>Aber dabei ständig immer nur das Gleiche zu machen, find ich nicht okay. Meine Arbeitskollegin, mit der ich mitgehen muss, darf nicht das Badezimmer putzen, weil sie eine Putzmittelallergie hat. Das heißt, ich mach jetzt seit 4 Wochen nur das Bad.</p> <p>Zusätzlich hat diese nette Dame noch Rheuma. Betten kann sie also auch nicht machen. Mein Rücken bringt mich so langsam um!</p> <p>Die Hausdame beschwert sich bei mir, weil ich nicht lache. Soll ich etwa lachen beim Klo putzen?</p> <p>Vor 2 Wochen habe ich mich morgens telefonisch krank gemeldet, weil ich Rückenschmerzen hatte. Die Hausdame hat mir gedroht, dass sie zu meiner Chefin geht und dafür sorgt, dass ich fliege. So weit ich weiß, bin ich Azubi und keine billige Putzfrau.</p> <p>Ich halt das einfach nicht mehr aus, ständig für alles angemault zu werden.</p>	

2. Fachliche Anleitung

Thema:	Kein Ausbilder
Von:	Elke
Datum:	24. April 2010, 22:53

Halli Hallo,
seit Beginn meiner Ausbildung habe ich keinen Ausbilder. Meine damalige Ausbilderin stand kurz vor dem Mutterschutz und hat sich nicht wirklich für mich interessiert.
Ich versuchte mich einzubringen, bekam dann aber nur die Arbeit eines Ausgelernten, die mich teilweise völlig überforderte und mich dann auch zum Weinen brachte.
Oftmals war es dann auch so, dass ich meinen Freund aus seinen Vorlesungen reißen musste, damit er mir am Telefon erklären konnte, was ich zu tun hatte.
Seit geraumer Zeit wurde ein Mitarbeiter von meinem Chef dazu auserkoren, meine Ausbildung zu übernehmen. Er versucht, sich Mühe zu geben, hat jedoch weder einen Lehrgang zum Ausbilder gemacht noch Erfahrung in meinem Fachbereich.
Natürlich kennt er sich gut mit dem Programm aus, aber er kann mir einfach nicht das Fachwissen vermitteln, das ich benötige. Ich sehe es schon kommen: Ich werde mit diesen Voraussetzungen weder meine Zwischenprüfung noch meinen Abschluss meistern.

Thema:	Abmahnung/Ausbildung
Von:	Fred
Datum:	24. April 2010, 23:19

Hallo,
ich habe eine Abmahnung bekommen fürs Zuspätkommen. Meine Arbeitszeit geht eigentlich von morgens 8 bis abends 17 Uhr. Aber in den 2 Jahren, in denen ich nun schon dort bin, durfte ich noch nie pünktlich gehen. Ich bin meistens bis 19 Uhr und länger im Betrieb.
Mein Chef ist momentan nicht da, die Abmahnung hat mir jemand aus meinem Betrieb in Vertretung geschrieben. Ist die dann überhaupt gültig?
Ich mache eine Ausbildung zum Mediengestalter, aber habe bisher noch nie das getan, was ein Mediengestalter macht. Ich habe bisher Lkw-Planen zugeschnitten, Ballons lackiert oder Ventilatoren funktionsfähig gemacht.
Mein Berufsschullehrer meinte zu mir, dass es für mich schier unmöglich werden wird, die Prüfungen zu bestehen. Was soll ich denn machen?
Liebe Grüße, Fred

Thema:	Unzumutbare Zustände
Von:	Gülcan
Datum:	2. Mai 2010, 18:13
<p>Hallo,</p> <p>ich arbeite seit zwei Jahren in einem Betrieb, mein Ausbilder verfügt über keinerlei fachliche Kenntnisse und hier ist auch kein weiterer Angestellter, der für die Auszubildenden verantwortlich ist.</p> <p>Mein Arbeitskollege befindet sich auch gerade im 2. Lehrjahr. Dass heißt, unser Betrieb besteht nur aus 2 Auszubildenden, die die ganze Arbeit machen müssen.</p> <p>Wir haben schon oft mit unserem Chef darüber geredet und uns wird seit zwei Jahren zugesichert, dass wir bald einen Angestellten bekommen, doch leider tut sich da in der Hinsicht nix.</p> <p>Wir sind einfach nur billige Arbeitskräfte, die zudem keinen Urlaub bekommen und uns wird permanent angedroht, dass wir kein Gehalt bekommen. Ab August fängt jetzt wieder ein Auszubildender an.</p> <p>Was kann man in so einer Situation machen, die Gespräche mit dem Chef bringen nichts, und die IHK macht auch nix?!</p>	

Thema:	Unzufrieden, aber richtig
Von:	Anna
Datum:	4. Mai 2010, 17:21
<p>Hallo!</p> <p>Ich bin schon seit längerem unzufrieden mit meiner Ausbildung. Als ich den Ausbildungsvertrag unterschrieb, ging ich davon aus, dass meine Chefin/Ausbilderin mit in der Werkstatt arbeiten würde und ein ständiger Ansprechpartner da wäre, der immer mal über meine Schulter schaut. Meine Chefin studiert jedoch und ist nur selten im Geschäft und selbst dann ist sie nicht in der Werkstatt. Wenn ich Fragen habe, wende ich mich an den hiesigen Gesellen, der auch nicht immer Zeit hat.</p> <p>Das zweite große Problem ist, dass ich mich ganz alleine um den Laden kümmerge.</p> <p>All das ist so unmotivierend und deprimierend. Ich habe schon mehrfach versucht, mit ihr darüber zu reden. Bei dem Thema Laden hat sie mir zugesichert, sich etwas zu überlegen. Aber dass ich einfach mehr Anleitung in der Werkstatt brauche, versteht sie nicht. Sie findet, ich würde dadurch selbstständig, aber ich habe Angst, zu wenig zu lernen. Gerade wo ich gesehen habe, dass die Azubine im Lehrjahr über mir auch große Probleme im Handwerklichen hat.</p> <p>Ich wüsste gerne, ob ich meine Situation falsch einschätze, denn es geht mir schon seit längerer Zeit sehr schlecht.</p>	

Thema:	Nicht informiert
Von:	Mirjam
Datum:	5. Mai 2010, 17:32
<p>hallo,</p> <p>ich lerne Altenpflegerin und ich habe große Probleme in meinem Betrieb mit meiner Praxisanleiterin. Ich hab erst eine Woche mit ihr gearbeitet (da hab ich auch ein gute Einarbeitung bekommen), aber bei allem anderen noch nicht. Es wurde sich nicht richtig um einen Termin zum Praxistermin meines Lehrers gekümmert, wir haben kein Erstgespräch gemacht und über irgendwelche Abläufe wurde ich auch nicht informiert. Ich habe kein Problem, die Bewohner zu pflegen, aber über die meisten habe ich keine Informationen bekommen. Von einigen Kollegen wurde mir auch schon gesagt, dass ich richtig gut bin in der Pflege. Ich habe nur das Problem, dass sich meine Praxisanleiterin nicht wirklich um mich kümmert, sondern dass ich nur eine Belastung für sie bin. Was soll ich jetzt machen, und wie soll ich mich verhalten? Soll ich in eine andere Gruppe wechseln oder versuchen, in einem anderem Heim noch einen Platz zu bekommen?</p> <p>Ich hoffe, Sie können mir helfen.</p> <p>Viele Grüße, Mirjam</p>	

3. Ausbildungszeiten / Überstunden

Thema:	Arbeite zu lange
Von:	Birgit
Datum:	8. Mai 2010, 16:00
<p>Hallo zusammen!</p> <p>Mit meiner Stundenabrechnung stimmt des Öfteren etwas nicht im Betrieb. Ich arbeite fast jeden Tag mindestens eine Stunde länger und dennoch wird die Arbeitszeit nur so aufgeschrieben, wie es halt die Gesellen schreiben, mit denen ich unterwegs bin.</p> <p>Ich hab mir jetzt mit Müh und Not 40 Überstunden angesammelt und wollte diese im August wegen einer für mich wichtigen Zahn-OP (nicht krankgeschrieben, da »freiwillig«) abfeiern plus zusätzlich 2 Wochen Urlaub nehmen.</p> <p>Kommentar vom Chef: »Eure Überstunden sind nicht dazu da, dass ihr sie abfeiern könnt, sondern dass wir euch heimschicken können, wenn mal keine Arbeit da ist.«</p> <p>Ist dies rechtens? Und falls nein, wie kann ich das meinem Chef begreiflich machen, ohne mit grundlosen Abmahnungen rechnen zu müssen?</p> <p>Des Weiteren habe ich einmal EINEN Freitag frei haben wollen, der Antrag wurde dann auch noch grundlos abgelehnt.</p>	

Thema:	Lange Arbeitszeit
Von:	Roger
Datum:	9. Mai 2010, 22:20
<p>Ich mache zurzeit meine Ausbildung als Bürokaufmann bei einem mittelständischen Handwerksbetrieb mit 30 Arbeitnehmern. An die Ausbildung kam ich durch ein Praktikum, das ich 6 Monate lang gemacht habe, um anschließend zu studieren.</p> <p>Da bot mir der Chef an, doch eine Ausbildung zu machen und nebenbei zu studieren. Ich war einverstanden und wir einigten uns mündlich darauf.</p> <p>Das Studium war rein privat und wurde auch von mir alleine finanziert, doch schon nach einem halben Jahr wurde es mir schwer gemacht, zu den Vorlesungen zu kommen, da ich Samstags arbeiten musste und die Vorlesungen zur selben Zeit waren.</p> <p>Seit dem wird meine Ausbildungszeit immer schlimmer. Ich musste ein Urlaubssemester einlegen, da ich die Vorlesungen nicht besuchen kann und das Studium auch recht teuer ist. Mittlerweile arbeite ich jede Woche ca. 45–50 Stunden ohne Überstundenausgleich. Ich musste auf Messen teilweise Samstag und Sonntag arbeiten.</p> <p>Dazu kommt, das mir nichts beigebracht wird und ich nur für Ablage, Müll rausbringen und Kaffee kochen zuständig bin. Zudem werde ich, wo es nur geht, schikaniert.</p> <p>Ich komme nun in mein zweites Lehrjahr, das auch mein letztes ist, da ich meine Ausbildung verkürzt habe. Aber nun ist das Maß voll und ich kann dort nicht mehr arbeiten und möchte so auch nicht weiter arbeiten. Alle Aussprachen mit meinem Arbeitgeber haben nicht genützt und ständig wird mir mit Kündigung gedroht. Ich würde gerne den Betrieb für das letzte Jahr wechseln oder irgendwie anders meine Lehre fortsetzen, aber nicht mehr dort. Ich bitte um Rat.</p>	

Thema:	Falscher Job
Von:	Horst
Datum:	14. Mai 2010, 21:33
<p>Guten Abend,</p> <p>ich habe im September 2009 meine Ausbildung bei einem Lebensmittelgroßhandel in NRW angefangen, als Servicefahrer.</p> <p>Den ersten Monat meiner Ausbildung war ich nur im Lager, aber dann gingen die Probleme los. . .</p> <p>Seit Mitte Oktober bin ich am fahren. Bis jetzt habe ich über 130 Überstunden gemacht und es ist kein Ende in sicht. . .</p> <p>Ein 15-Stunden-Tag ist keine Seltenheit. Habe mit meinem Ausbilder mal versucht zu reden, aber dann kommt meistens nur: »Ja so ist das, die Ware muss raus. . .«</p> <p>Und wenn ich mal Urlaub haben wollte, hieß es immer nur: Nein, es geht nicht, wir haben viel zu tun.</p> <p>Was kann ich da machen?</p>	

Thema:	Arbeit statt freie Tage
Von:	Sabrina
Datum:	16. Mai 2010, 23:14
<p>Hallo, ich habe mal eine Frage: Erstmal folgende Situation: Wir sind eine kleine Praxis (2 Ärzte, 1 Azubi = ich, eine Vertretung, die auch Sonntags immer arbeitet), d.h. die Ärzte wechseln sich ab, ich bin von Montag-Freitag (10–12/16–19h + eventl. Überstunden) sowie Samstag 10–12 dort.</p> <p>Mittwochs und donnerstags sind Berufsschultage, wobei ich Mittwoch danach arbeiten muss, Donnerstag nachmittags frei habe. Nun ist es so, dass die eine Ärztin im Urlaub ist und mir der freie Donnerstagnachmittag gestrichen wurde, um ihre Schicht da zu übernehmen. Und das volle 2 Wochen lang. Ich darf mir die Stunden auch nicht aufschreiben, weil »das eben so ist und praktisch mit drin ist«.</p> <p>Im September geht dann die andere Chefin in den Urlaub und da ist es dann das Gleiche: Dann darf ich auch Donnerstag nach der Schule wieder arbeiten, obwohl da frei wäre und am Wochenende habe ich dann einen Röntgenkurs (ich musste ihn laut Praxis am Wochenende nehmen, obwohl es noch einen in der Woche gab, denn Fortbildungen seien ja am Wochenende), wo ich jeden Tag (Fr., Sa., So.) von 9 bis ca. 18 Uhr sitze und die nächste Woche wieder komplett 6 Tage durcharbeiten muss inkl. Do-nachmittag.</p> <p>Ist das so rechtens? Ich bin zwar volljährig (27), aber so ganz ohne Ausgleich und Erholungsmöglichkeit finde ich das ganz schön heftig. Auf mein Anmerken, dass mir die 6 Tage recht anstrengend sind (war dieses Jahr schon 1 Woche wegen Stress/Überarbeitung krankgeschrieben) kam nur ein müdes Lächeln und die Worte: »Wir arbeiten uns hier ja nicht tot.« Ich meine, die Ärzte nicht, da die Arbeitszeit von denen ja wöchentlich wechselt und jede dann mindestens 4–5 Tage frei hat.</p>	

Thema:	Viel zu lange arbeiten
Von:	Suse
Datum:	16. Mai 2010, 23:54
<p>Hallo,</p> <p>ich mache derzeit eine Ausbildung. Meine Schulzeit ist von 8 Uhr bis 15 Uhr/teilweise 16 Uhr. Mein Arbeitgeber verlangt, dass ich nach der Schulzeit noch bis 23/24 Uhr arbeiten kommen soll in das Restaurant. Meine Fahrzeit zur Schule ist ziemlich lang, deswegen bin ich erst jeden Tag ca. 17/18 Uhr erst Zuhause. Ist es zulässig, dass ich dann noch bis 23/24 Uhr arbeiten gehe? Wenn ich am nächsten Tag auch schon wieder um 6 losfahren muss zur Berufsschule? Mein Weg zur Arbeit/zum Restaurant beträgt auch 40 Minuten Fahrzeit.</p>	

4. Ausbildungsvergütung

Thema:	Betrogen
Von:	Arno
Datum:	19. März 2010, 18:23
<p>Hallo Dr. Azubi,</p> <p>ich habe zwei bzw. drei Anliegen bezüglich meiner Ausbildung. Leider weiß ich mir momentan nicht zu helfen, außer, indem ich den Betrieb wechsel: Ich habe nun seit Januar 09 ca. 150 Überstunden geleistet, von denen mir keine vergütet oder mit Freizeit ausgeglichen wurde. Es sieht auch nicht so aus, dass dies noch passieren wird.</p> <p>Ich habe im ersten Ausbildungsjahr ca. 200 Euro weniger verdient als andere Azubis im gleichen Beruf, Lehrjahr und Betrieb; dies wurde im zweiten Jahr angeglichen, aber mir wurde keine Nachzahlung gewährt.</p> <p>Seit Anfang des zweiten Lehrjahres steht mir kein Ausbilder mehr zur Verfügung, ich arbeite nur noch Projekte ab. Mein Ausbilder sitzt mehrere Etagen unter mir, und wenn ich ihn dann doch seltenst (!) um Rat bitte, werde ich von meinem Chef schief angeguckt und ermahnt, ich soll keinen Schwatz mit ihm halten.</p> <p>Wie soll ich weiter vorgehen? Gespräche mit meinem Chef bzgl. der Überstunden etc. brachten bisher keinen Erfolg. Einen Betriebsrat gibt es leider nicht.</p>	

Thema:	Lasse zu viel mit mir machen
Von:	Robert
Datum:	2. Mai 2010, 19:33
<p>Guten Tag,</p> <p>ich bin zurzeit in einer Ausbildung zum IT-Systemkaufmann. Mein Gehalt vom Februar, März, April wurde nicht gezahlt. Ich frage jeden Tag nach und immer wird mir gesagt, das Geld ist morgen drauf. Das Ganze geht schon ca. 2 Monate so. Habe vieles mit mir machen lassen: Mein eigenes Auto für Firmenzwecke zu Verfügung gestellt, immer mal Überstunden gemacht, aufs Gehalt gewartet... Und nun bin ich soweit, dass es sich nicht mehr um Tage handelt, sondern um Monate.</p> <p>Bei der IHK habe ich auch schon angerufen, vor knapp einem halben Jahr, dort wurde mir gesagt, ich sollte mich mit dem Chef hinsetzen und es nochmal versuchen, was ich auch getan habe und mein Gehalt vom Januar noch bekommen habe.</p> <p>Doch nun gibt es gar nichts mehr und bei der IHK wird mir gesagt, dass zurzeit keine Stellen in dem Bereich zu Verfügung stehen, die in meiner Nähe sind. Ich bin mit meinem Latein so langsam echt am Ende.</p> <p>Zur Firma selbst: Es ist ein kleines Unternehmen mit 2 Azubis und 2 Chefs. Ich hoffe ihr könnt mir helfen.</p>	

Thema:	Geld kommt nicht
Von:	Jörg Schmidt
Datum:	17. Mai 2010, 8:45
<p>Guten Tag sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>ich betreue als Mentor Herrn M. S. aus L. Er befindet sich seit dem 22. Februar 2010 im anerkannten 2. Ausbildungsjahr bei der Schreinerei K. in A. Bis heute hat er keine reguläre Lohnabrechnung erhalten. Lediglich 50 Euro Ende April als Abschlag und heute ebenfalls 300 Euro, nach dem er heute nochmal den Inhaber zur Zahlung aufgefordert hat. Herr S., der 26 J. alt ist, soll in diesem Betrieb Überstunden leisten, und zwar durchschnittlich 16 Stunden pro Monat. Für ein Werkstück, das ihm kaputt ging, verlangt der Inhaber die Zahlung von 400 Euro oder aber einen Samstag dafür zu arbeiten.</p> <p>Da Herr S. seit dem o. g. Zeitpunkt keine Einkünfte hat, musste ich ihm die entstehenden Fahrkosten zum Ausbildungsbetrieb vorlegen. Ein weiteres Seminar in der letzten Woche, das als Ausbildungsabschnitt zur Prüfung notwendig ist, hätte er wegen fehlender finanzieller Mittel absagen müssen. Auch hier bin ich in Vorlage getreten.</p> <p>Herr S. ist ein ehemaliger Sonderschüler mit entsprechendem Hauptschulabschluss. Eine erstmalige Lehre in einem anderen Betrieb konnte im dritten Lehrjahr durch Insolvenz des Betriebes nicht beendet werden. Nach dieser Zeit war er, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können, auf Gelegenheitsarbeiten angewiesen. Nun wollte er aber einen zweiten Anlauf nehmen, die Ausbildung wiederholen und ist an so einen unmenschlichen Betrieb geraten.</p> <p>Was kann er tun und wie kann er rechtliche Unterstützung erhalten? Er selbst ist mittellos und kann keinen Anwalt bezahlen. Wie sieht es aus, wenn er in der Probezeit aufgrund der unzumutbaren Verhältnisse kündigt? Wo erhält er Unterstützung?</p> <p>Mit der Handwerkskammer und den dortigen Ausbildungsbeauftragten hatte er schon telefonischen Kontakt, die Motivation ihn zu unterstützen geht nahe Null.</p>	

Thema:	Verrückte Idee
Von:	Yasmina
Datum:	23. April 2010, 18:11
<p>Hallo,</p> <p>mein Chef droht mir, die kleineren Fehler, die ich mache, und die dadurch entstehenden Mehrkosten von meiner Vergütung abzuziehen.</p> <p>Darf er das machen?</p>	

Thema:	Mistbetrieb
Von:	Elgin
Datum:	4. Mai 2010, 21:34
<p>Ich hoffe, dass ihr mir weiterhelfen könnt: Ich bin nun im letzten Ausbildungsjahr und hab nächste Woche meine mündliche Prüfung, mit der mein Ausbildungsverhältnis dann endet. Mein Betrieb möchte mich gerne übernehmen und ich wollte das zu Anfang auch. Aber es wird einfach immer schlimmer dort: Ich mache andauernd Überstunden (die ich nicht ausbezahlt bekomme und die ich auch durch Freizeitausgleich nicht abbauen darf).</p> <p>Das Betriebsklima ist auch nicht gerade angenehm und ich habe das Gefühl, dass es immer schlimmer wird.</p> <p>Nun haben schon 3 Leute gekündigt (wahrscheinlich weil auch die es nicht mehr ausgehalten haben) und die Arbeiter, die noch übrig sind dürfen deren Arbeit noch mitmachen, denn es werden keine neuen mehr eingestellt.</p> <p>Es ist in den letzten Wochen so viel vorgefallen und ich habe einfach das Gefühl, daran kaputt zu gehen.</p> <p>Im Moment vertrete ich eine Kollegin, die im Urlaub (zwei Wochen) ist und soll ihre Abteilung ganz alleine führen, ich hab in der Zeit auch keinen Tag frei außer Sonntag. Wenn sie wieder da ist, muss ich eine andere Kollegin vertreten in einer ganz anderen Abteilung und hab dann wieder drei Wochen kein frei. Und wenn die wieder da ist, muss ich wieder in die andere Abteilung und da auch Vertretung machen.</p> <p>Davor war Urlaubssperre. Also mach ich das ganze Jahr ohne Ende Überstunden und bekomme sie nicht nicht mal bezahlt. Zudem muss ich am Abend immer noch die Kasse abrechnen, das heißt, dass alle nach Hause gehen dürfen, wenn Feierabend ist, nur ich nicht. Und wenn mal ein Fehler in der Kasse ist, darf ich den Fehler suchen und muss noch länger Überstunden machen...</p>	

5. Persönliche Beurteilung / Ausbildungsqualität

Thema:	Krankschreiben
Von:	Britta
Datum:	14. Mai 2010, 19:22
<p>Hallo,</p> <p>gestern habe ich meinen Chef 10 Minuten vor Feierabend angerufen (weil er unterwegs war und mir nicht gesagt hat, dass ich auf die Monteure warten soll), dass ich gleich pünktlich gehen muss.</p> <p>Darauf hörte ich nur: »Wer wartet denn dann auf die Jungs, das geht nicht, du bleibst da. Haste das verstanden?«</p> <p>Ich habe gesagt, ich hätte einen Termin und muss pünktlich raus. Mein Chef wurde nur noch lauter und sagte: »Wenn ich Mittwoch wieder da bin, dann reden wir und dann kannst du dich warm anziehen.«</p> <p>Was soll ich jetzt machen? Ich habe Angst, am Mittwoch arbeiten zu gehen, meine mündliche Prüfung habe ich im Juli.</p>	

Thema:	Patenprobleme
Von:	Solveig
Datum:	6. März 2010, 23:12
<p>Hallo Dr. Azubi, ich komme jetzt ins zweite Lehrjahr. Ich habe seit einem Jahr eine Führungskraft, die für mich zuständig ist. Jeder Azubi bei uns hat sowas, die Führungskräfte heißen bei uns Paten.</p> <p>Ich komme aber seit einiger Zeit nicht mehr mit ihr klar. Sie ist total unmenschlich und hat keinerlei Führungsqualitäten. Wie sie mit mir umgeht ist einfach unnormal. Die Chemie stimmt einfach nicht.</p> <p>Letzte Woche bin ich zum Betriebsrat gegangen und habe gesagt, dass ich meine Patin wechseln möchte, weil ich einfach nicht mehr mit ihr zusammen arbeiten kann. Ich habe denen dann geschildert, was mich stört und dass es keinen Sinn mehr hat, mit ihr einen neuen Start zu versuchen, weil ich weiß, dass sie sich nicht ändern wird. Sogar der Betriebsrat hat mir gesagt, dass es eine gute Idee wäre, mir eine neue Patin zu geben.</p> <p>Ich habe dann gesagt, dass ich ab sofort nicht mehr mit ihr zusammen arbeiten möchte. Eine Woche vorher war ich krank, Kreislaufkollaps, ich konnte einfach nicht mehr.</p> <p>Vor kurzem hatten wir dann ein Gespräch mit dem Leiter unseres Geschäfts. Ich habe mich auf dieses Gespräch gut vorbereitet. Meine Patin war dabei und der Betriebsrat.</p> <p>Es waren die schlimmsten Stunden meines Lebens. Ich hatte zwar den Betriebsrat hinter mir, aber das hat bei dem Gespräch nichts geholfen. Ich schilderte dem Chef den Sachverhalt. Er hat die ganze Zeit die Fehler bei mir gesucht, er hat gesagt, es liegt an mir, dass meine Patin so ist.</p> <p>Kündigen will ich nicht. Bin aber heute auch schon wieder krank, weil ich den Druck nicht aushalte. Mir ist schlecht, und ich kann einfach nicht mehr. Habe gestern auf der Arbeit auch einen Heulkampf und Kreislaufprobleme bekommen. Weiß nicht, was ich machen soll...</p>	

Thema:	Dauernd Samstagsarbeit
Von:	Tomislav
Datum:	14. Mai 2010, 23:44
<p>Hallo, ich weiß nicht mehr weiter. Ich bin kurz vor meiner Abschlussprüfung und spiele, wie schon viele vor mir im Betrieb, mit dem Gedanken aufzuhören.</p> <p>Die ganze Ausbildung über hatte ich nie 2 Wochen Urlaub am Stück. Also keine Erholungszeit. Meine eigentliche Arbeitszeit geht von 7 bis 17 Uhr, 5 Tage die Woche. Ich bin einer der wenigen bzw. der einzige der Azubis, der auch samstags arbeiten muss.</p> <p>Die anderen werden wenigstens gefragt. Wenn ich Nein sage, wird der Chef böse.</p> <p>Wenn es um »blöde« Arbeiten geht, wie WC oder Farbsachen sauber zu machen, drücken sich alle. Wenn es darum geht, von 5 Uhr in der Früh bis 22 Uhr abends zu arbeiten, bin ich der einzige Azubi, der dies machen soll/muss.</p> <p>Ich bin verzweifelt, unzufrieden und fürchterlich k.o. Was soll ich machen? Was kann man machen?</p>	

Thema:	Privatproblem in der Ausbildung
Von:	Chris
Datum:	23. April 2010, 19:54
<p>Hallo zusammen,</p> <p>mein Chef droht mir mit einer Abmahnung. Ursache ist Folgendes: Er hatte mir privat eine Person empfohlen für eine Kfz-Reparatur. Nun gab es Unstimmigkeiten bei der Bezahlung (der Chef war außen vor). Ich habe dem Mechaniker erzählt, dass ich nur wenig in der Ausbildung verdiene und mir eine solch teure Reparatur – zu einem anderen Preis, als zu Beginn abgemacht war – nicht leisten kann.</p> <p>Mein Chef wirft mir nun vor, dass ich daran schuld sei, dass seine Freundschaft zu der Person und der Familie nun einen Knacks weg hätte.</p> <p>Jetzt meine Frage: Wie soll ich reagieren? Große Lust habe ich dort nicht mehr, meine Ausbildung weiter zu machen. Ich habe keinen Ausbilder mehr, der hat Ende März gekündigt. Mir wird nichts beigebracht, was meine Ausbildung betrifft – und überhaupt bin ich oft die »Putze«.</p> <p>Weiterhin durfte ich nach dem Tod meines Vaters am ersten Arbeitstag im Betrieb direkt Todesanzeigen sortieren. Ich empfand das schlicht weg als Mobbing.</p>	

Thema:	Mein Sohn
Von:	Beate
Datum:	24. April 2010, 9:12
<p>Hallo,</p> <p>ich bin die Mutter von C. und mache mir sehr große Sorgen um ihn. C. macht seit vergangenem Sommer eine Ausbildung zum Dachdecker. Anfangs ging er mit Lust und Freude zur Arbeit, aber sein Chef wurde mehr und mehr kalt und stur.</p> <p>Zweimal die Woche ist Berufsschule. An manchen Tagen darf er die Schule nicht besuchen – schließlich würde er ja auch von seinem Chef für diese »fehlenden Tage« am Arbeitsplatz bezahlt. Seit 3 Wochen muss C. zusätzlich samstags arbeiten. Er wird nicht gefragt, ob er kommen kann. Es wird einfach gesagt: DU KOMMST!</p> <p>Seine Arbeitszeit endet offiziell um 16 Uhr, meist aber eine Stunde später. Ich sage immer, er solle durchhalten, froh sein, einen Ausbildungsplatz zu haben. Dennoch – darf sein Chef ihn so behandeln?</p> <p>Ich würde ihm zu gerne helfen. Wollte auch mit dem Chef reden, doch mein Sohn wollte dies nicht.</p> <p>Wie verhält mein Sohn sich richtig, ohne seinen Ausbildungsplatz zu gefährden?</p>	

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2009/2010: Um uns gezielt für eure Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, zu welchen Bedingungen deine Ausbildung wirklich stattfindet. 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. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule)
_____ Stunden.
6. Ich arbeite an 3 3,5 4 4,5 5
 5,5 6 6,5 7 Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten: immer häufig manchmal
 selten nie
8. Es kommt vor, dass ich nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werde: immer häufig
 manchmal selten nie
9. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
10. Falls Frage 9 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich
_____ Überstunden
11. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 weder noch weiß nicht
12. Ich habe _____ Tage Urlaub im Jahr.
13. Meine Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunkts werden berücksichtigt: immer häufig manchmal
 selten nie
14. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €
(also insgesamt, ohne Abzüge)
15. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:
 ja nein
16. Meine Abrechnung...
 stimmt immer stimmt meistens
 stimmt selten stimmt nie
17. Für meinen Weg von zu Hause zum Betrieb benötige ich etwa _____ Minuten.
18. Für meinen Weg von zu Hause zur Berufsschule benötige ich etwa _____ Minuten.
19. Meine monatlichen Ausgaben für Fahrtkosten (ohne Zuschuss durch Ausbildungsbetrieb) liegen etwa bei _____ €
20. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja nein weiß nicht
21. Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/Personalrats bin ich insgesamt: sehr zufrieden zufrieden
 teilweise zufrieden eher unzufrieden
 sehr unzufrieden
22. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
23. Falls Frage 22 JA: ich bin Mitglied der Gewerkschaft

24. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:
 ja nein
25. Falls Frage 24 JA: mein/e Ausbilder/in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung: immer häufig
 manchmal selten nie

26. Falls Frage 24 JA: mein/e Ausbilder/in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:

- immer häufig manchmal
 selten nie

27. Ich habe für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung einen Ausbildungsplan: ja nein

28. Falls Frage 27 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:

- sehr gut gut etwas überhaupt nicht

Die Fragen 29., 30. und 31. richten sich nur an diejenigen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt und die diesen »sehr gut« oder »gut« kennen, alle anderen machen bitte mit Nr. 32 weiter:

29. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten: immer häufig manchmal
 selten nie

30. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören: immer häufig
 manchmal selten nie

31. Falls Frage 30 NICHT MIT NIE beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.

32. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit): immer häufig
 manchmal selten nie

33. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach: sehr gut gut befriedigend
 ausreichend mangelhaft

34. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt: immer häufig
 manchmal selten nie

35. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend
 ausreichend mangelhaft

36. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden
 unzufrieden sehr unzufrieden

37. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch

38. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

- ja nein

39. Falls Frage 38 JA: Ich habe die Ausbildung abgebrochen wegen (Mehrfachnennung möglich)...

- Konflikten mit Ausbilder/innen oder Betriebsinhaber/innen
 schlechter Vermittlung von Ausbildungsinhalten
 ungünstigen Arbeitszeiten
 der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten
 persönlichen Gründen (Gesundheit, familiäre Veränderungen o.ä.)
 anderen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf
 anderen Gründen, nämlich:

40. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen: immer häufig
 manchmal selten nie

41. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.

42. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja nein weiß nicht.

43. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–5 6–10 11–20 21–250
 250–500 mehr als 500

44. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____

45. Datum: _____

46. Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse oder eine Telefonnummer:

