

studie

NRW **DGB**
jugend

Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2017



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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Eric Schley

Herausgeberin:

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

**Redaktion:**

Eric Schley, Jan Mrosek, Omer Semmo

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

Vasen Digitaldruck

Titelfoto:

demaerre / iStock

November 2017

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
	Exkurs: Gewerkschaften als Partner an der Berufsschule	5
1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	7
2	Schwerpunkt: Berufsschule	10
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	14
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	14
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	14
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
3.1.3	Ausbildungsnachweis	16
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	17
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	18
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	18
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	19
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	20
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	21
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	21
3.3	Ausbildungsvergütung	22
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	24
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	24
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	25
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	26
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	27
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	28
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	30
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	32
5	Fazit und Forderungen	35
5	Auswertungsverfahren und Methodik	36
6	Anhänge	37

Vorwort

Im Jahr der Landtags- und Bundestagswahl diskutierten Parteien die politischen Themen der nächsten Jahre. Auch die DGB-Jugend NRW hat ihre Kernforderungen an die nächste Landesregierung formuliert. Bildung ist das Thema. Zu Recht erwarten junge Menschen, dass die Politik das Thema ernst nimmt und die notwendigen Rahmenbedingungen für gute Bildung schafft. Denn sie schafft die Voraussetzung für den Einstieg ins Berufsleben und für gesellschaftliche Teilhabe. Darum steht Bildung ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaftsjugend.

Alle reden über Jugendliche – wir haben sie befragt

Seit nunmehr zehn Jahren macht die DGB-Jugend NRW mit dem Ausbildungsreport auf Mängel aufmerksam und leistet ihrerseits damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen. Wie in den Jahren davor haben wir die Expertengruppe befragt, die sonst nicht zu Wort kommt: die Auszubildenden selber. Ihre persönlichen Erfahrungen sind die Grundlage der Ergebnisse. An der schriftlichen Befragung in diesem Jahr nahmen 4.200 Auszubildende aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen teil. Darunter sind Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und großen und kleinen Betrieben.

Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (71,4 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Laufe der letzten Jahre nicht spürbar gestiegen ist. Es gibt immense Probleme im Hotel- und Gaststättensbereich, im zahnmedizinischen Bereich, im Lebensmittelhandwerk sowie bei Friseur_innen. Kennzeichen sind lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, eine mangelnde Ausbildungsqualität und eine unterdurchschnittliche Vergütung. Folglich werden diese Berufe als immer unattraktiver angesehen.

Der Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2017 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Dass in vielen Bereichen nicht einmal die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden, ist ein alarmierendes Signal und stellt die Ausbildungsreife der Betriebe in Frage. Nicht zuletzt ist in der Frage der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert.

Für mehr Qualität: Berufsschulen sind der Schwerpunkt 2017

Dass in vielen Bereichen der beruflichen Bildung ein Investitions- und Reformstau herrscht, zeigt der Ausbildungsreport 2017 in seinem Schwerpunktthema Qualität der Berufsschule. Seit 2012, als sie das letzte Mal intensiv untersucht wurde, hat sich bei der Qualität etwas getan. Während vor fünf Jahren weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden (47,8 Prozent) die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« einschätzten, sind es in der aktuellen Befragung 54,9 Prozent.

Jedoch kommt auf den zweiten Lernort Berufsschule in den nächsten Jahren einiges zu: Digitalisierung, Arbeit 4.0 und die interkulturelle und soziale Kompetenzentwicklung für eine moderne Beruflichkeit erfordern massive Investitionen in die Berufsschulen. Um das Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu erreichen, müssen Berufsschulen stärker in den bildungspolitischen Fokus genommen werden.

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



Eric Schley
Bezirksjugendsekretär des
DGB Nordrhein-Westfalen



Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender des
DGB Nordrhein-Westfalen

Exkurs: Gewerkschaften als Partner an der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule hat eine besondere Verantwortung, jungen Menschen Beteiligung und demokratische Verhaltensformen zu vermitteln und vorzuleben. Dies ist nicht zuletzt für die Arbeitswelt von Bedeutung. Demokratie zu leben, setzt auch voraus, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu bearbeiten und gemeinsam Lösungen zu finden. Dies klingt zunächst selbstverständlich, muss jedoch erst erlernt werden, handelt es sich doch um die Grundvoraussetzung, um Konflikte friedlich zu lösen.

Die Aufgabe, die Interessen der Auszubildenden in der Berufsschule wahrzunehmen, überträgt das Schulgesetz im Paragraph 66 den Gewerkschaften. Sie benennen die Mitglieder der Schulkonferenzen, die damit im obersten Mitwirkungsgremium der Schule beteiligt sind.

Die Rolle der Gewerkschaften begründet sich verfassungsrechtlich aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit.

Die Zusammensetzung der Schulkonferenz folgt einer Logik, die in der Berufsbildung konstitutiv ist. Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland tripartistisch organisiert. An ihr wirken Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Staat mit. Dies spiegelt sich auf allen Ebenen wieder: Von der Neuordnung der Berufe über die Besetzung der Gremien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), dem Landesausschuss für Berufsbildung, die Arbeit im Rahmen der Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse und der Schulmitwirkung –auf allen Ebenen arbeiten die unterschiedlichen Bänke durchgängig zusammen, um die Berufsausbildung zu gestalten.

Diese Form der Beteiligung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor des Berufsbildungssystems. Insofern ist die duale Berufsausbildung viel mehr als »nur« die Beteiligung zweier Lernorte. Die Einbindung der Gewerkschaften im System der dualen Berufsausbildung ist ein »Alleinstellungsmerkmal« gegenüber anderen Institutionen, die eine Mitwirkung am Schulleben reklamieren. Diese Rolle eröffnet den Gewerkschaften Beteiligungsmöglichkeiten, denen eine Verpflichtung zum sorgsamem Umgang damit einhergeht. Leitbild und gesetzlicher Auftrag des gewerkschaftlichen Engagements ist es, Jugendliche dabei zu helfen, sich zu mündigen Bürgerinnen und Bürger zu entwickeln.

Dabei steht die besondere Rolle der Gewerkschaften im Kontext der beruflichen Bildung zum Teil im Widerspruch zur aktuellen Praxis in den Berufsschulen. So gibt es Berührungspunkte von Schulleiterinnen und Schulleitern gegenüber den Berufsschultouren der Gewerk-

schaften. Sie dienen aber dem unmittelbaren Kontakt mit den Auszubildenden. So gelingt es den Gewerkschaften, sich ein umfangreiches Bild zu machen und zu erfragen, wo der Schuh drückt. Gleichzeitig erfahren die Auszubildenden etwas über ihre Rechte und Pflichten in der Ausbildung.

Gemeinsam die Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Auf Landesebene ist die Rolle der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang unstrittig. Sie wurde im Gesamtkonzept »Kein Abschluss ohne Anschluss« (KAOA) fixiert und auch von Kammern und Arbeitgebern mitgetragen. Im Rahmen des Ausbildungskonsenses wurde unter dem Stichwort Attraktivität der dualen Berufsausbildung folgendes vereinbart:

»Sind Ausbildungsverträge abgeschlossen, ist der Einsatz für eine optimale Ausbildung sehr wichtig, um Problemen in der Ausbildung und frühzeitigen Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken. Je reibungsloser der Ausbildungsablauf, umso attraktiver ist die duale Berufsausbildung. Zur Beratung und Klärung von Fragen rund um das Thema Rechte und Pflichten in der Ausbildung und Rahmenbedingungen, die zu beachten sind, engagieren sich u. a. Kammern, der DGB, die DGB-Jugend, Arbeitgeberverbände und Arbeitsagenturen.«

Bildungsangebote vermitteln Rechte und Pflichten und wirken Ausbildungsabbrüchen entgegen

Seit mehr als zehn Jahren bietet die DGB-Jugend 90-minütige Bildungsbausteine an Berufsschulen an. Jedes Jahr folgt die Gewerkschaftsjugend der Einladung von über 100 Schulleiterinnen und Schulleitern, den Unterricht für Klassen aller Ausbildungsjahre zu gestalten. Das Herzstück des Konzeptes orientiert sich an der peer-to-peer-education. Die Bausteine werden von jungen Ehrenamtlichen durchgeführt, die in der Regel nicht älter als 26 Jahre sind. Auch haben die Teamerinnen und Teamer häufig selbst eine duale Berufsausbildung absolviert oder verfügen über versierte Kenntnisse des Berufsbildungssystems.

Fester Bestandteil der Ausbildung von Teamerinnen und Teamern ist eine Grundlagenschulung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Alleine der Umstand, dass die Bausteine von annähernd Gleichaltrigen durchgeführt werden, eröffnet einen besonderen Zugang zu den Berufsschülerinnen und Berufsschülern. Die Lehrkräfte können entscheiden, ob sie am Unterricht als stille Beobachter teilnehmen oder der Klasse einen geschützten Raum ohne ihre Teilnahme bieten.

Demokratie und Mitbestimmung sind die Leitgedanken dieser Bausteine. Diese sollen den Berufsschülerinnen und Berufsschülern die

Möglichkeit geben, über Themen, die im direkten Kontakt mit ihrer Lebens- und Arbeitswelt stehen, zu reden, nachzudenken und sich zu informieren. Den Lehrkräften stehen folgende Themen zur Auswahl: »Rechte und Pflichten während der Ausbildung«, »innerbetriebliche Mitbestimmungsrechte« und »vom Interessenskonflikt zum Tarifvertrag«.

Gewerkschaftliche Ziele

Die gewerkschaftliche Arbeit an der Berufsschule orientiert sich in ihrer Arbeit an den anerkannten fachlichen Prinzipien politischer Bildung. Eine wichtige Referenz ist dabei der »Beutelsbacher Konsens«, der in den 1970er Jahren formuliert wurde, und seither besonders für die formale politische Bildung auf drei zentrale didaktische Leitgedanken verweist. Kurz gefasst lauten die drei Elemente dieses Konsenses:

- Überwältigungsverbot (keine Indoktrination);
- Beachtung kontroverser Positionen in Wissenschaft und Politik im Unterricht;
- Befähigung der Schülerinnen und Schüler, in politischen Situationen ihre eigenen Interessen zu analysieren.

Eigentlich sollte der Beutelsbacher Konsens Leitfaden aller Akteure sein, die unter dem Stichwort: »Öffnung von Schule« die Eingangstore des öffentlich verfassten Schulwesens betreten.

Dass Gewerkschaften trotz der konstitutiven Voraussetzungen diese eigentlich selbstverständlichen Prinzipien immer wieder betonen müssen, ist bemerkenswert. So beklagen sich Teamerinnen und Teamer, denen von Schulleitungen der Zugang zum Berufskolleg verwehrt wird, immer wieder über eine Ungleichbehandlung. Offensichtlich wird der Zugang von kommerziellen Angeboten weit weniger kritisch gesehen als der der Gewerkschaft.



Norbert Wichmann
Leiter der Abteilung Berufliche
Bildung des DGB Nordrhein-
Westfalen

1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Industriemechaniker_in
Bankkaufmann_frau
Industriekaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Mechatroniker_in
Metallbauer_in
KFZ-Mechatroniker_in
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler_in
Koch_Köchin
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau für Büromanagement
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Steuerfachangestellte_r
Medizinische_r Fachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in
Hotelfachmann_frau
Friseur_in
Maler_in und Lackier_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für Nordrhein-Westfalen 2017 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Sehr gute Bewertungen

Auf den vordersten Rängen finden sich in Nordrhein-Westfalen – wie im Vorjahr – die angehenden Zerspanungsmechaniker_innen, Industriemechaniker_innen, Bankkaufleute, Industriekaufleute, Fachinformatiker_innen und Elektroniker_innen für Betriebstechnik, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind. Der größte Sprung von Platz sieben auf den ersten Platz gelang dabei den Zerspanungsmechaniker_innen.

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

Mangelhafte Bewertungen

Am schlechtesten bewerteten ihre Ausbildung in Nordrhein-Westfalen angehende Anlagenmechaniker_innen, Hotelfachleute, Friseur_innen, Maler_innen/Lackier_innen, zahnmedizinische Fachangestellte und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk. Bei diesen Berufen hat sich offenbar wenig an den Rahmenbedingun-

gen geändert, so dass sie sich erneut am unteren Ende des Gesamtrankings wiederfinden.

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

Betriebsgröße

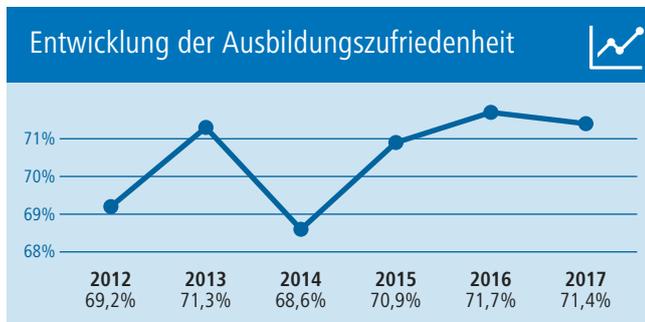
Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

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

Ausbildungszufriedenheit

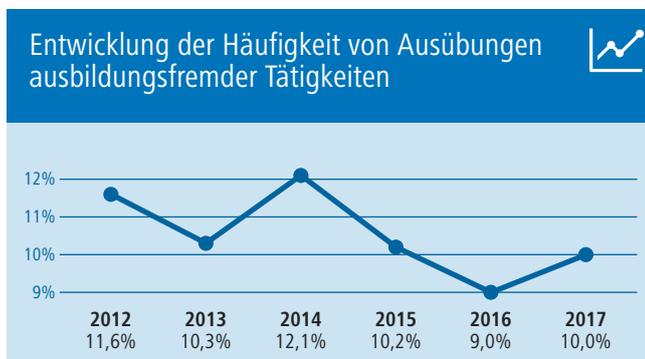
Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (71,4 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Laufe der letzten Jahre nicht spürbar gestiegen ist.

Der Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2017 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.4.1)



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die angeben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht. Mit 10 Prozent liegt er in etwa auf dem Niveau der Vorjahre. Eine grundlegende Verbesserung ist in den letzten Jahren nicht zu erkennen. (➔ Kapitel 3.1.2)

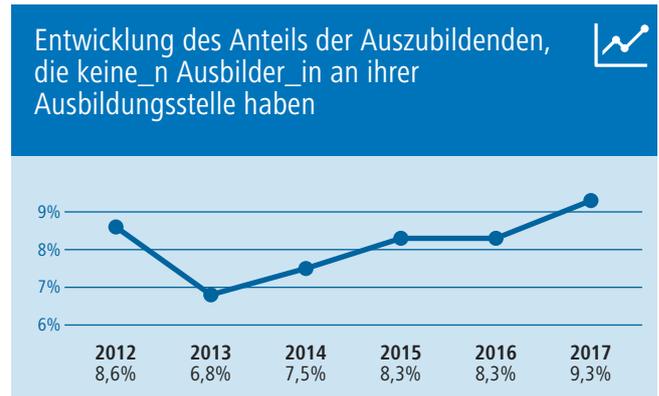


Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen hat eine_n Ausbilder_in (90,7 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 9,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der

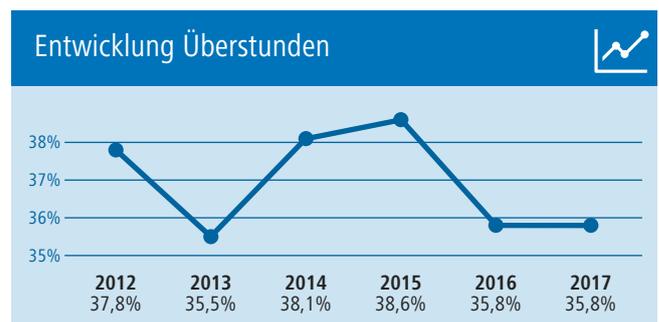
Ausbildungsstelle zur Verfügung steht – dies ist der höchste Prozentsatz in den letzten sechs Jahren.

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



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. 35,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr unverändert, nach einem Rückgang um fast drei Prozentpunkte von 2015 auf 2016. (➔ Kapitel 3.2.1).



Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 12,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Nordrhein-Westfalen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Obwohl der Abwärtstrend der letzten Jahre bei der regulären Arbeitszeit damit weiter anhält, kann noch keine Entwarnung gegeben werden.

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



Keine nachhaltige Verbesserung ist hingegen beim Thema Überstunden festzustellen. So gaben 27,7 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu machen – ein Plus gegenüber dem Vorjahr von 1,4 Prozentpunkten. Nur 60 Prozent von ihnen bekommen dafür einen Freizeitausgleich (➔ Kapitel 3.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 33,1 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ihren Wunschberuf und weitere 39,8 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Ein Fünftel der Auszubildenden (20,7 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,4 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (56,6 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84,1 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 36,6 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 60,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch

nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur drei von zehn (30,6 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, und 8,7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin knapp zwei Drittel (65,1 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (39 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 54,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Hieran hat sich in den letzten vier Jahren kaum etwas verbessert. Hintergründe zur Qualität der Berufsschule werden im diesjährigen Themenschwerpunkt vertieft untersucht (➔ Kapitel 2).

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts



2 Schwerpunkt: Berufsschule

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

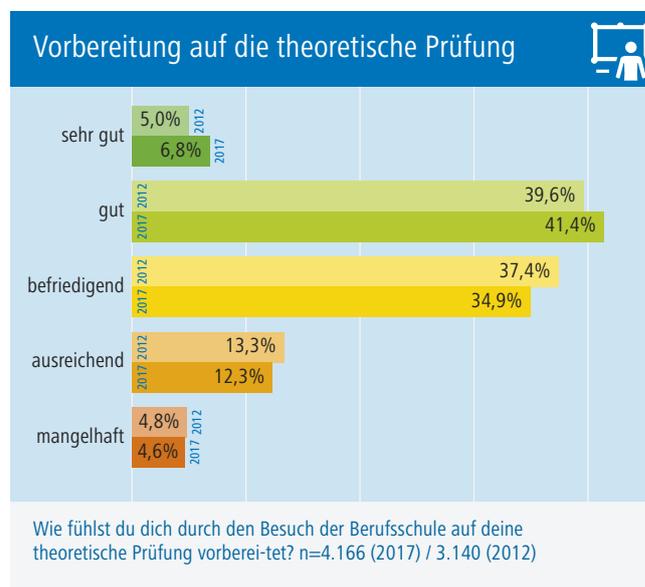
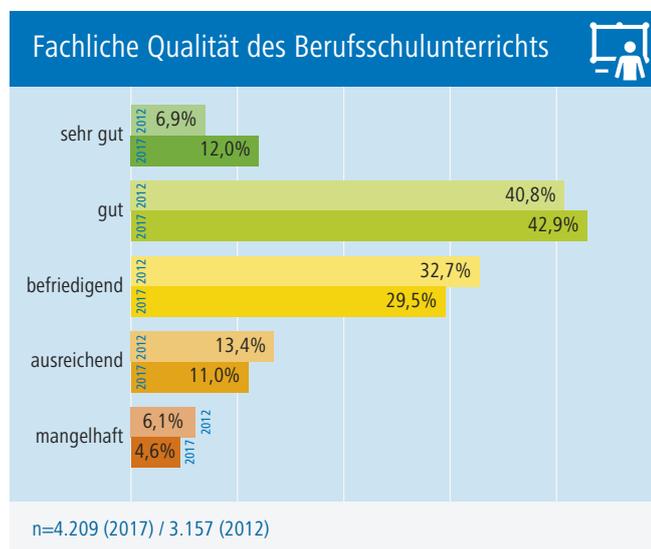
Mit dem Schwerpunkt: »Qualität der Berufsschule« greift der diesjährige Ausbildungsreport ein Thema auf, welches bereits vor fünf Jahren im Fokus des Ausbildungsreports stand. Damit ist es möglich, einen differenzierten Blick auf Entwicklungen bei der Beurteilung der Berufsschule durch die Auszubildenden zu werfen. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden 2017 die gleichen Fragen in den Fragebogen aufgenommen wie 2012.

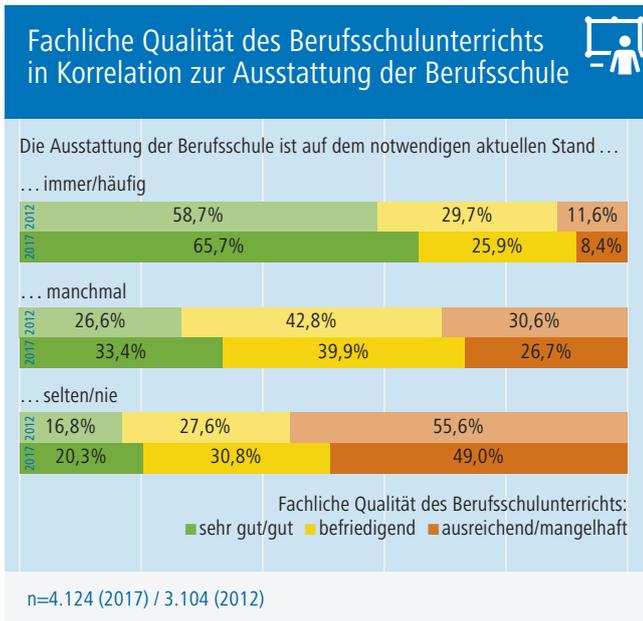
Die Einschätzung der fachlichen Qualität der Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen durch die Auszubildenden hat sich gegenüber 2012 etwas verbessert. Während vor fünf Jahren weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden (47,8 Prozent) die fachliche Qualität

des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« einschätzten, sind es in der aktuellen Befragung mit 54,9 Prozent erkennbar mehr. Entsprechend ist zwar auch der Anteil der Auszubildenden, die die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, mit 15,9 Prozent gegenüber 2012 um 3,9 Prozentpunkte deutlich zurückgegangen. Dennoch ist auch fast ein Sechstel, die mit der Unterrichtsqualität unzufrieden sind, immer noch ein deutlich zu hoher Anteil.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich nur knapp die Hälfte der Befragten (48,2 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. Rund ein weiteres Drittel schätzt die Vorbereitung als »befriedigend« ein und jede_r Sechste (16,9 Prozent) fühlt sich nur »ausreichend« (12,3 Prozent) oder gar »mangelhaft« (4,5 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet. Diese Werte haben sich gegenüber dem Ausbildungsreport 2012 nur leicht verbessert. Damals fühlten sich noch 44,5 Prozent »sehr gut« oder »gut« vorbereitet.

Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden ist in der nicht immer aktuellen Ausstattung der Berufsschulen zu sehen. Diese hat sich nach Einschätzung der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert. 2012 waren 67,9 Prozent der Befragten der Meinung, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien, technische Gerätschaften und ähnliches verfügte, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen. Bei der aktuellen Befragung waren es mit 68,7 Prozent kaum mehr.



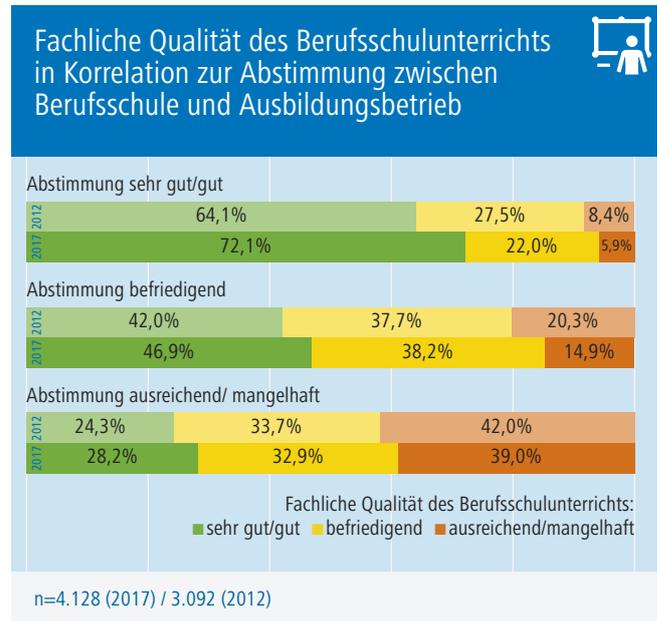


Auszubildende, die die Ausstattung ihrer Berufsschule schlecht bewerten, äußern sich auch deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts: Während 65,7 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf ein Fünftel (20,3 Prozent), wenn die Ausstattung der Berufsschule nicht auf dem notwendigen aktuellen Stand ist. An diesem Zusammenhang hat sich seit 2012 wenig geändert.

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

Weniger als die Hälfte der Befragten (47,1 Prozent) in Nordrhein-Westfalen bewertet aktuell die Abstimmung als »gut« oder »sehr gut« – aber immerhin ein Plus um 4,1 Prozentpunkte gegenüber 2012. Diese Auszubildenden sind größtenteils (72,1 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule zufrieden. Der gleichen Meinung sind jedoch weniger als drei von zehn Auszubildenden (28,2 Prozent), die die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (66,1 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder gar »mangelhaft« bezeichnet wird (22,1 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf



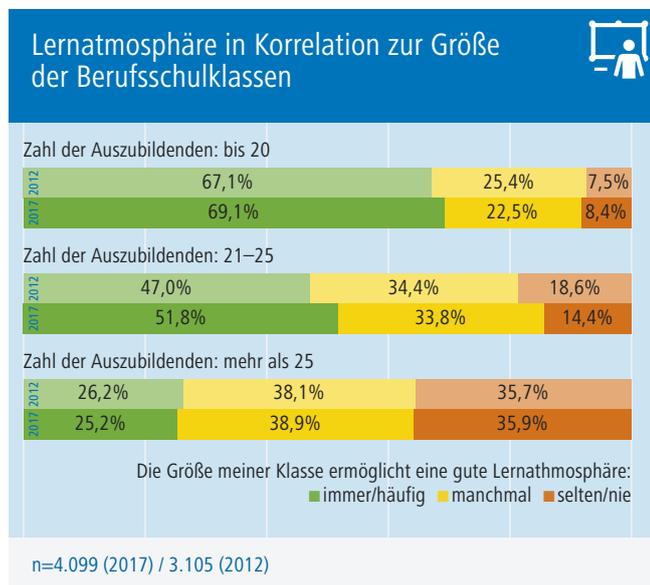
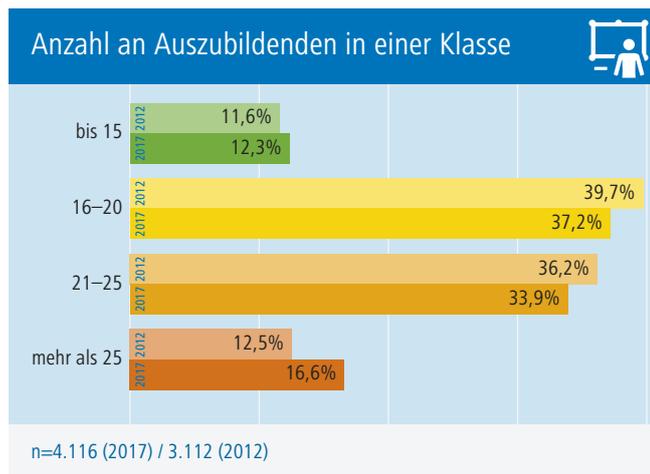
den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen lässt, wenn für die Auszubildenden ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung zu erkennen ist.

Vor diesem Hintergrund ist es angesichts der noch immer von vielen Auszubildenden als ausbaufähig angesehenen Abstimmung zwischen Schule und Betrieb wenig verwunderlich, dass sich nach wie vor nur knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden (48,2 Prozent) in Nordrhein-Westfalen durch den Besuch der Berufsschule »gut« oder »sehr gut« auf die theoretische Prüfung vorbereitet fühlt.



Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden mehr als zwei Drittel (71,8 Prozent) der Auszubildenden, die sich »gut« oder »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen »immer« oder »häufig« als gut. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet fühlen, ist lediglich knapp ein Drittel (31,1 Prozent) dieser Ansicht.

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports nach wie vor auf eine große Bandbreite hin: Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden sind offenbar ebenso wenig eine Ausnahme (12,3 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern (16,6 Prozent). Wie die folgende Grafik

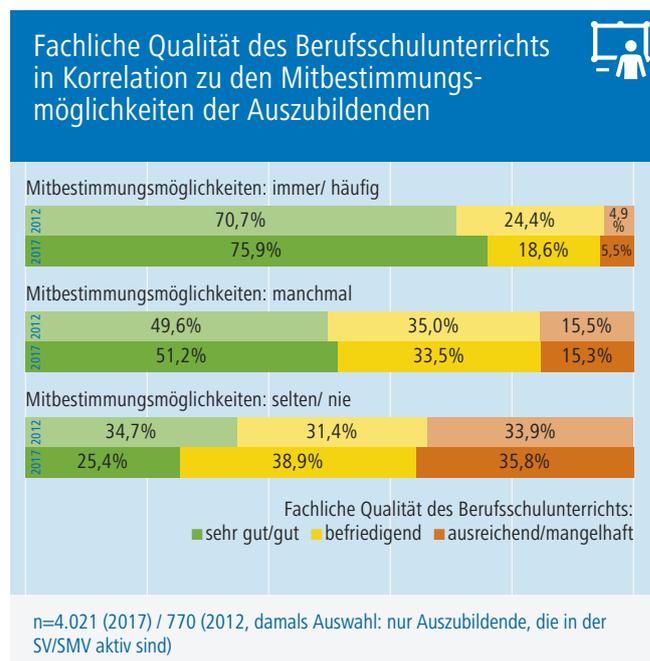


verdeutlicht, ist im Vergleich zu 2012 hier keine Verbesserung der Situation eingetreten. Vielmehr lag die durchschnittliche Klassengröße in Nordrhein-Westfalen 2017 mit 21,1 Auszubildenden sogar noch etwas höher als 2012 (20,6 Auszubildende).

Werden die Klassen zu groß, hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachten bei einer Klassengröße von maximal 15 Schülerinnen und Schülern vier Fünftel der befragten Auszubildenden die Lernatmosphäre »immer« oder »häufig« als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße: In Berufsschulklassen von mehr als 25 Schülerinnen und Schülern sind lediglich noch ein Viertel mit der Lernatmosphäre zufrieden, ein gutes Drittel (35,9 Prozent) empfindet unter diesen Bedingungen die Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.

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

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



Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die aktuellen Einschätzungen zur Qualität des Berufsschulunterrichts in Nordrhein-Westfalen die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2012 in allen Bereichen bestätigen und sich teilweise leider noch verschlechtert haben.

Erneut zeigt sich, dass auf Seiten der Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts haben. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

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

Vor diesem Hintergrund ist es enttäuschend, dass in keinem der genannten Bereiche seit 2012 spürbare Verbesserungen festgestellt werden können – eher das Gegenteil. Noch immer sehen nur knapp sieben von zehn befragten Auszubildenden die Ausstattung der Schule auf dem notwendigen aktuellen Stand, um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen. Nicht einmal die Hälfte der Befragten ist mit der Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb zufrieden, und jeder_r sechste Auszubildende muss sich in Klassen mit mehr als 25 Schüler_innen zurechtfinden.

Es ist daher wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Der Ausbildungsreport hingegen verdeutlicht die diesbezüglich zentrale Bedeutung der infrastrukturellen Rahmenbedin-

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

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Bankkaufmann_frau
Industriemechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Koch_Köchin
KFZ-Mechatroniker_in
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Elektroniker_in
Steuerfachangestellte_r
Tischler_in
Industriekaufmann_frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Verkäufer_in
Metallbauer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Anlagenmechaniker_in
Mechatroniker_in
Hotelfachmann_frau
Maler_in und Lackier_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

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

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung der Ausbildung kommt es auch bei der Bewertung der Fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Es gibt eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche hinweg. So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die Auszubildenden in der Zerspanungsmechanik am besten ab, gefolgt von den Bankkaufleuten und den Industriemechaniker_innen. Mit deutlichem Abstand zum Spitzentrio folgt ein breites Mittelfeld. Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel ebenfalls vorwiegend Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren und die auch in der Gesamtbewertung auf den letzten Plätzen gelandet sind.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

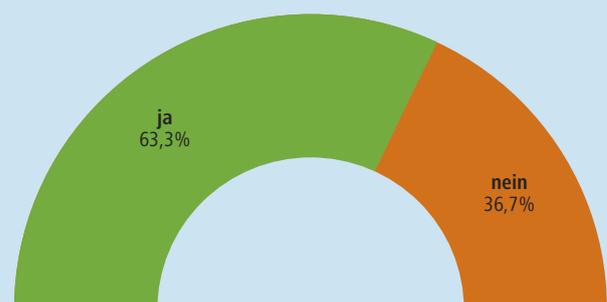
Gesetzliche Regelung

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

Branchenunterschiede

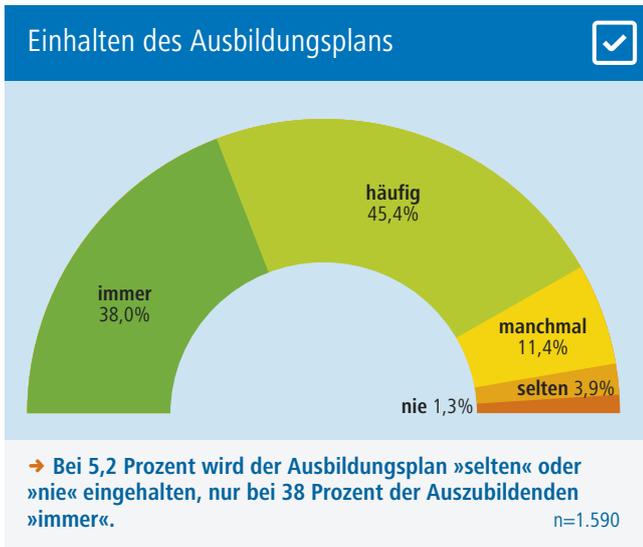
36,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ Gut ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n=4.154



vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den in die Befragung einbezogenen Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (97,5 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte nur gut ein Drittel (39,1 Prozent) der Maler_innen und Lackier_innen diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

1.590 befragte Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 38 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Diese Quote hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht um 2,1 Prozentpunkte verbessert. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es einen rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und

eine gesetzliche Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 soll darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

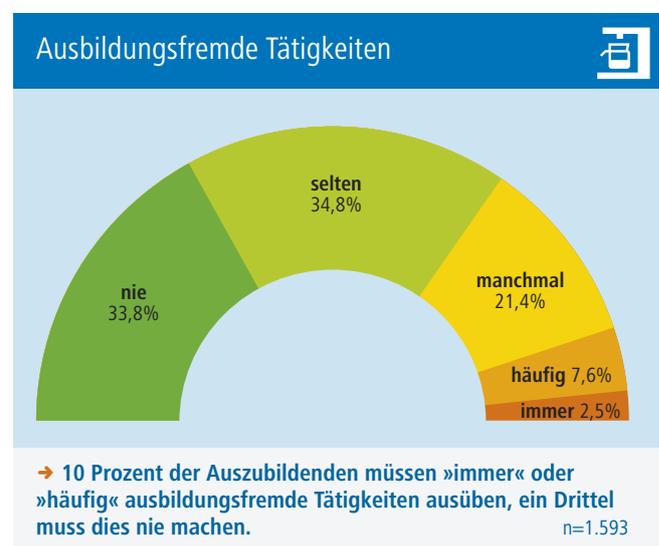
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildenden häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer Abteilung eingesetzt werden.

Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur rund ein Drittel (33,8 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für



ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Wert um 2,8 Prozentpunkte gestiegen; dennoch müssen nach wie vor zwei Drittel zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.

Das Berufsbildungsgesetz regelt eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 10 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein – kaum eine Änderung zum Vorjahreswert von 9 Prozent. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben beispielsweise fast die Hälfte der befragten Maler_innen und Lackier_innen an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine_r der befragten Fachinformatiker_innen und Zerspanungsmechaniker_innen.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 17,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit 5-10 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 5,4 Prozent. Auf der anderen Seite geben 65 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich besser dar. Hier werden 75,8 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes]

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 34,8 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,3 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 5 Prozent der Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten sechs von zehn (60,7 Prozent). Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

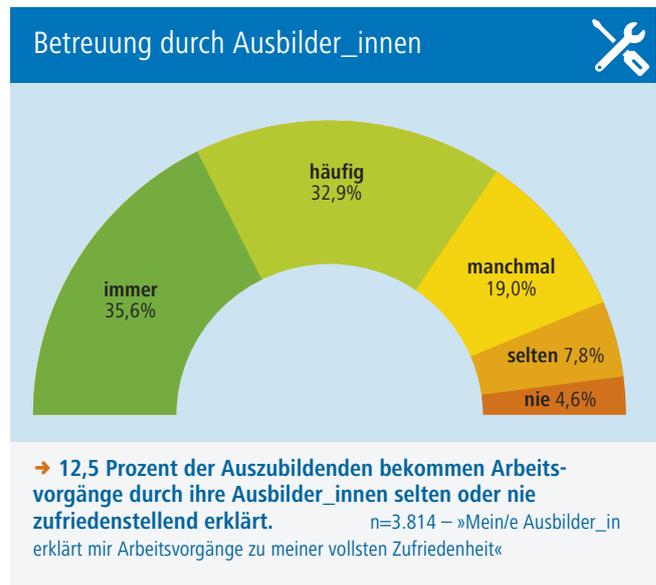
Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92,6 Prozent), doch sind sie bei 9,5 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent – praktisch unverändert gegenüber dem Vorjahr (10 Prozent). Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (10,9 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 8,6 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben nur 7,7 Prozent.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 81,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 13 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben 68,5 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 12,5 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Die Zufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertrags-



lösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende¹ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen². Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85: Im Jahr 2015 wurden bundesweit 142.275 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 24,9 Prozent.

² vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden (72,2 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 9 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem Vorjahr sind hier nur wenig Änderungen erkennbar.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen 70,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 82,8 Prozent.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

Indikatoren für das Ranking

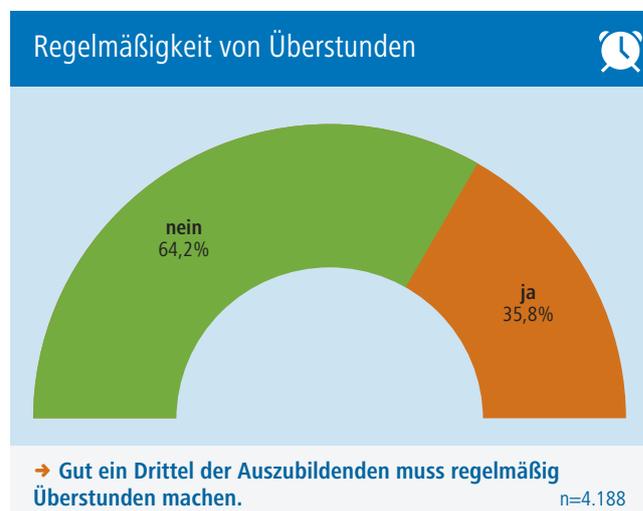
In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

35,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein unverändert hoher Anteil, der sich gegenüber dem im Vorjahr um 3,1 Prozentpunkte gefallenen Wert nicht verändert hat.

Branchenunterschiede

Bei der Häufigkeit von Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben jeweils mehr als die Hälfte der befragten Mechatroniker_innen (57,3 Prozent) und Köch_innen (51,7 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuch-



Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
 Industriekaufmann_frau
 Industriemechaniker_in
 Fachinformatiker_in
 Bankkaufmann_frau
 Metallbauer_in
 Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Mechatroniker_in
 Kaufmann_frau im Groß- und
 Außenhandel
 Elektroniker_in
 KFZ-Mechatroniker_in
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Verkäufer_in
 Kaufmann_frau für Büromanagement
 Tischler_in
 Kaufmann_frau im Einzelhandel
 Maler_in und Lackier_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
 Friseur_in
 Medizinische_r Fachangestellte_r
 Fachverkäufer_in im Lebensmittel-
 handwerk
 Hotelfachmann_frau
 Steuerfachangestellte_r
 Zahnmedizinische_r Fachan-gestellte_r
 Koch_Köchin

ten Berufe und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben lediglich 8,4 Prozent der Industriemechaniker_innen und 10 Prozent der Zerspanungsmechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

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

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte etwa jede_r Siebte (15,1 Prozent), mehr als fünf

Überstunden pro Woche zu leisten. Gegenüber dem Vorjahreswert von 19,2 Prozent ist das eine erkennbare Verbesserung.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (2,7 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,1 Stunden und damit leicht unter dem Vorjahresniveau von 4,3 Stunden. Dabei liegen angehende Köche_Köchinnen mit durchschnittlich 8,1 Stunden wie im Vorjahr erneut am oberen Ende der Skala (Vorjahr 8,8 Stunden), gefolgt von den Anlagenmechaniker_innen mit 6,3 Stunden. Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen wie im Vorjahr Bankkaufleute (2,2 Stunden) leisten.

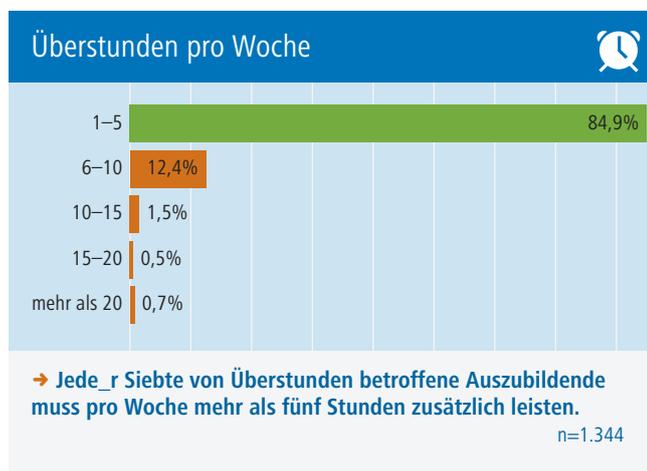
Betriebsgröße

Ähnlich stark ausgeprägt wie in den Vorjahren ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 40 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen (Vorjahr: 40 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur 28,4 Prozent (Vorjahr 27,9 Prozent).

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung hierzu. Diese besagt, dass Überstun-



den »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Überstundenausgleich

Etwas mehr als zwei Drittel (68,1 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13,2 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54,9 Prozent). 15,1 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben weniger als die Hälfte der befragten zahnmedizinischen und medizinischen Fachangestellten sowie der Friseur_innen und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Bankkaufleute und Mechatroniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84 Prozent). Immerhin 16 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten – ein leichter Rückgang um 2,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,5 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung

Das ist bei Weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage vorgibt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur

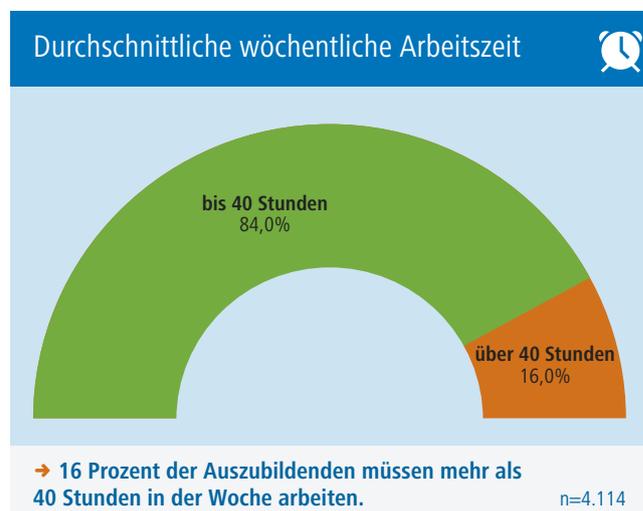
verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Steigenden Anlass zu Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 4,8 Prozent. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: 44,3 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk arbeiten an mehr als fünf Tagen, und auch zahlreiche Kaufleute im Einzelhandel (16,9 Prozent), Verkäufer_innen (12,6 Prozent) sowie Köch_innen (12,3 Prozent) und Hotelfachleute (11,3 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungs-



situation der Auszubildenden, wie der Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach §15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen und dies durchaus belastend wahrnehmen. Immerhin 6,7 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 12,4 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Steuerfachangestellte, Kaufleute im Einzelhandel und Tischler_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung, nach § 19, Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubil-

dende statt. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildende, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

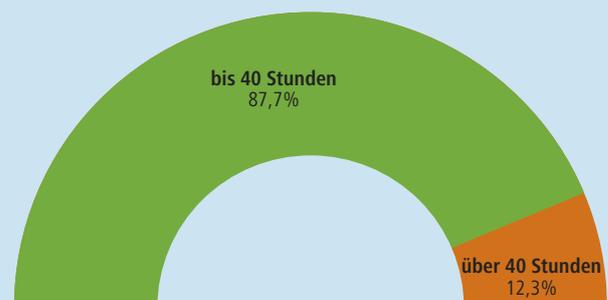
Gesetzliche Regelung

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

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 12,3 Prozent (Vorjahr: 12,8 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben,

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 12,3 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden, müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=420

durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Und mehr als ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (27,7 Prozent) machen regelmäßig Überstunden, ein Plus gegenüber dem Vorjahr von 1,4 Prozentpunkten. Nur 60 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: 7,5 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus NRW gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Alarmierend ist der hierbei deutliche Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozentpunkte.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So stieg der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, gegenüber dem Vorjahr von 13 auf 14,7 Prozent an.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

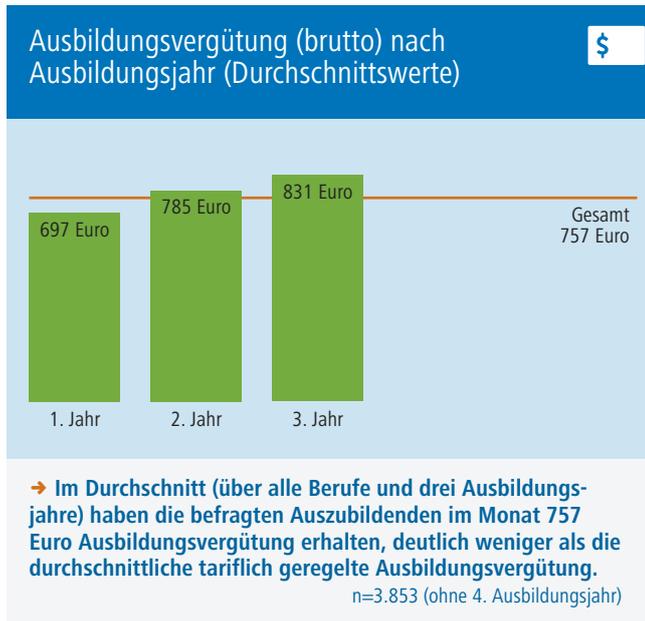
Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.³ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

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

³ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm



erhöhten sich 2016 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,4 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 854 Euro. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,2 Prozent auf durchschnittlich 859 Euro im Monat.⁴

Berufe und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1027 Euro) wie Friseur_innen (523 Euro). Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 642 Euro in Westdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr⁵, alle Ausbildungsberufe) nur 757 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

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

⁵ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=27) nicht in die Berechnung einbezogen



3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

Indikatoren für das Ranking

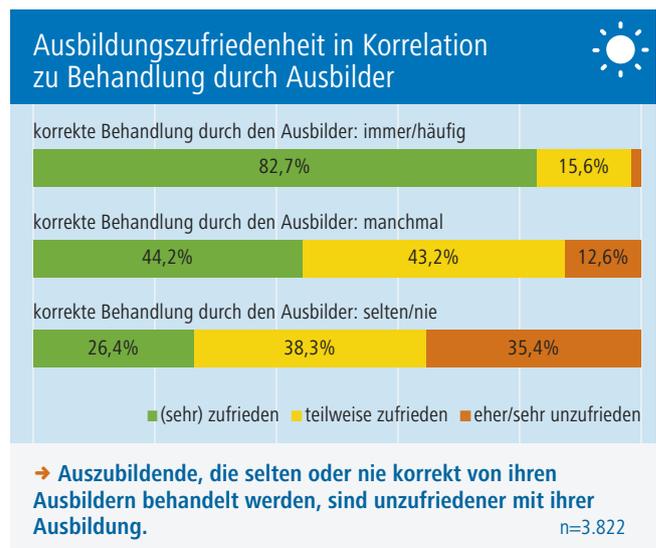
In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein: korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen, Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt, gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung, Probleme, sich in der Freizeit zu erholen sowie der Wunsch,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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71,4 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (22,8 Prozent) oder »zufrieden« (48,6 Prozent). 22,1 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 4,7 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 1,8 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu wer-



den, waren 82,7 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 26,4 Prozent (sehr) zufrieden.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 77,6 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 60,4 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 87,9 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 64,3 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86,4 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Bankkaufleuten (92,5 Prozent), den Tischler_innen (89,2 Prozent) und den Metallbauer_innen (85,7 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich beispielsweise bei den Fachkräften für Lagerlogistik mit 71,4 Prozent. Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 40,9 Prozent. 27,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,8 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die zahnmedizinischen und medizinischen Fachangestellten (17,6 bzw. 15,7 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den Fachkräften für Lagerlogistik (24,2 Prozent) und den Industriekaufleuten (20 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

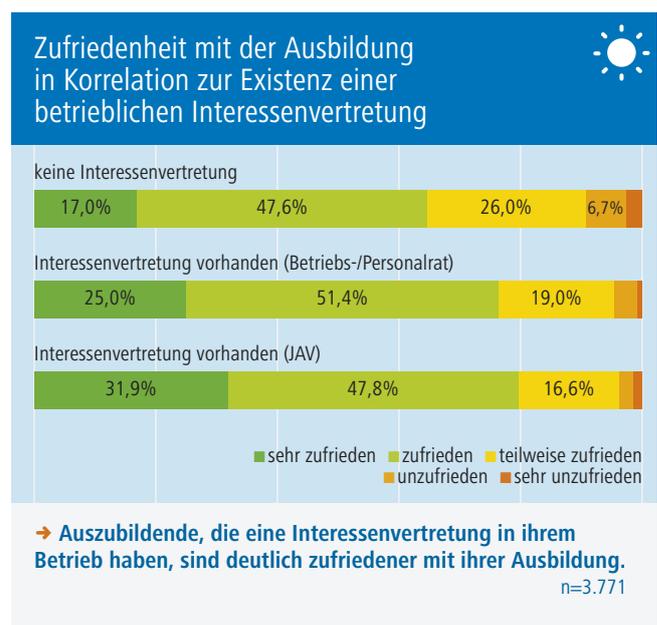
Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden ist maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Auch hier bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. So braucht es eine dringende Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Nordrhein-Westfalen wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 40,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.⁶ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (37,8 Prozent). Hinzu kommt gut ein Fünftel (22 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 77,6 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Inte-



⁶ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

ressenvertretung waren dies nur 64,6 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 9,4 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch. Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 89,2 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 72,1 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bei 33,7 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 14,6 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 10,3 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

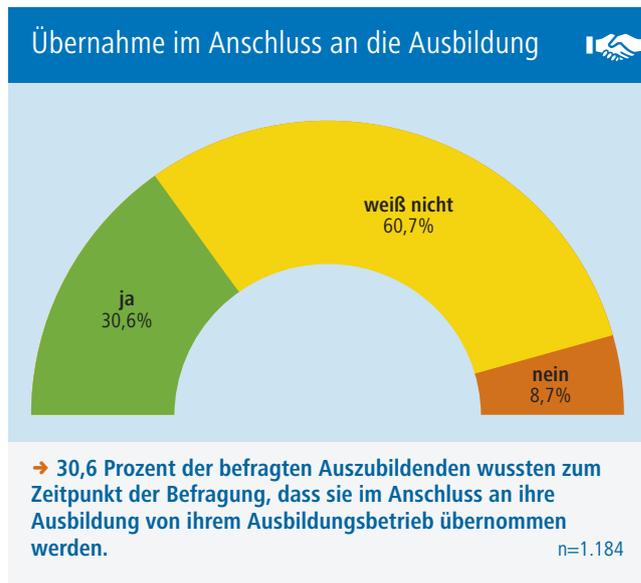
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (54 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 72,8 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 67,9 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht tendenziell ebenfalls ein Zusammenhang: 73 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 71,1 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

64,9 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt jede_r sechste Auszubildende (17,7 Prozent) dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen.



47,2 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur drei von zehn (30,6 Prozent) schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Die Mehrheit der Auszubildenden (60,7 Prozent) wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen würden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 8,7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köch_innen (19,9 Prozent) und Bankkaufleute (16 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zeigt, dass 42,9 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben. Nur 43,6 Prozent hatten eine Übernahmezusage, und 13,5 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 11,9 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 2,9 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Vier von Zehn (39 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres rund die Hälfte der angehenden Steuerfachangestellten, Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Fachinformatiker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für weniger als 20 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen, Hotelfachleute, Köch_innen, Bankkaufleute, Verkäufer_innen, Tischler_innen sowie Maler_innen und Lackier_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 79,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 16,3 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (47,2 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 65,1 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt

bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 17 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

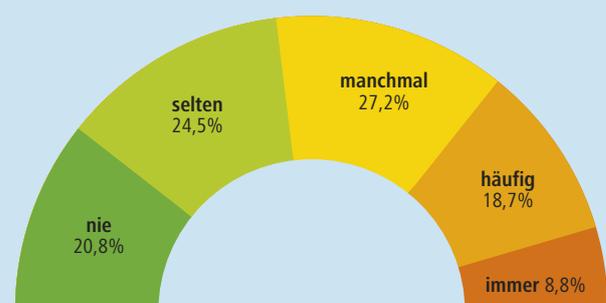
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Für Auszubildende entstehen aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische und körperliche Belastungen. Dazu zählen unter anderem die nicht mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden, die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule oder allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind. Aber auch das Verrichten eines Nebenjobs aufgrund einer zu geringen Ausbildungsvergütung, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress u.a. auch in der Berufsschule erhöhen, sowie die ganz allgemein gestiegene Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Über ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (27,5 Prozent) gibt an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur jedem_r Fünften (20,8 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Be-

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



→ Mehr als jede_r Vierte der befragten Auszubildenden hat »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.
n= 4.222

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

Starke branchenspezifische Unterschiede

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise von den Mechatroniker_innen und den Zerspanungsmechaniker_innen (5,9 bzw. 6 Prozent) deutlich weniger als 10 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, sind es bei den Friseur_innen (51,5 Prozent) und zahnmedizinischen Fachangestellten (46,9 Prozent) jeweils rund die Hälfte der Befragten.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

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

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2017 befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (33,1 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39,8 Prozent). Jede_r Fünfte Befragte (20,7 Prozent) macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,4 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (37,2 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,7 Prozent). Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hat-



ten (26,3 Prozent gegenüber 16,5 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 4,2 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Unter den zahnmedizinischen Fachangestellten war es nur knapp jede_r Fünfte (18,8 Prozent) und bei den Steuerfachangestellten nur jede_r Vierte (25 Prozent). Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen bundesweit 2016 weiter zurückgegangen ist und nun um 15,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht angestiegen ist.⁷

⁷ Vgl. BIBB 2016, S. 22f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016 (vorläufige Fassung) - Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze

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

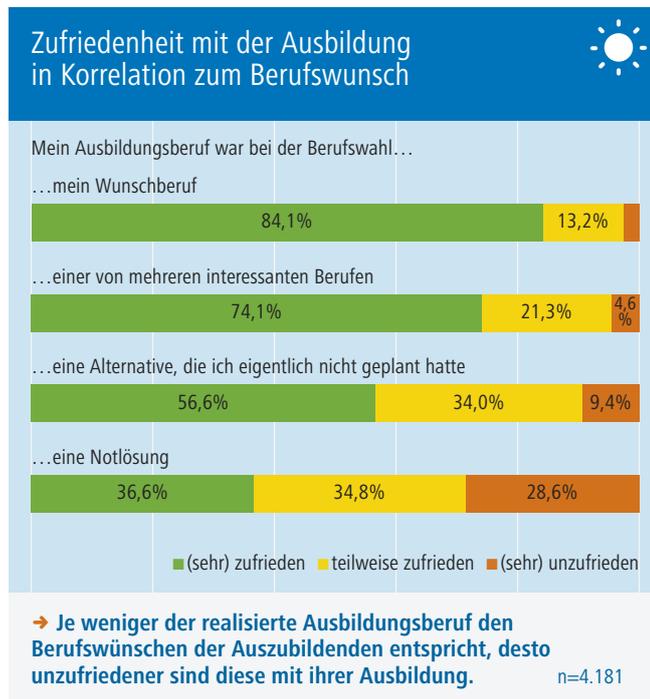
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 56,6 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegen-



über 84,1 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (36,6 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Perspektive nach der Ausbildung

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

82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 4,9 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten mit 51,3 Prozent bzw. 29,4 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse dro-

hen zum einen frühzeitig zu scheitern⁸, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017 belegt, 2015 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um etwa 800 auf 142.275 zurückgegangen ist, führte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nicht zu einem Rückgang der Vertragslösungsquote. Im Gegenteil, mit 24,9 Prozent lag diese sogar um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, d. h. auch im Jahr 2015 wurde deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet⁹.

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

Ergebnis des Ausbildungsreports

12,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben 2017 an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Anteil nicht wesentlich verändert.

Für 80,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbun-

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

⁹ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85f

den. Nur 19,5 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2017



männlich dominiert

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

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

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

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

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

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

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

Ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe ist männlich geprägt, während sich die eindeutig weiblich geprägten

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

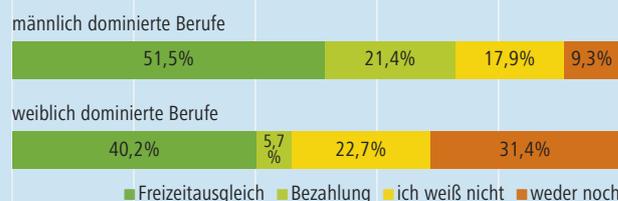
Überstundenausgleich

Eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von über 40 Stunden gab in Nordrhein-Westfalen ein deutlich höherer Anteil der Befragten aus weiblich dominierten Berufen an (23,2 Prozent) als aus männlich dominierten Berufen (12,3 Prozent).

Auch der Anteil der Befragten, die regelmäßig Überstunden machen müssen, liegt mit 32 Prozent (männlich dominiert) bzw. 44,9 Prozent (weiblich dominiert) deutlich auseinander.

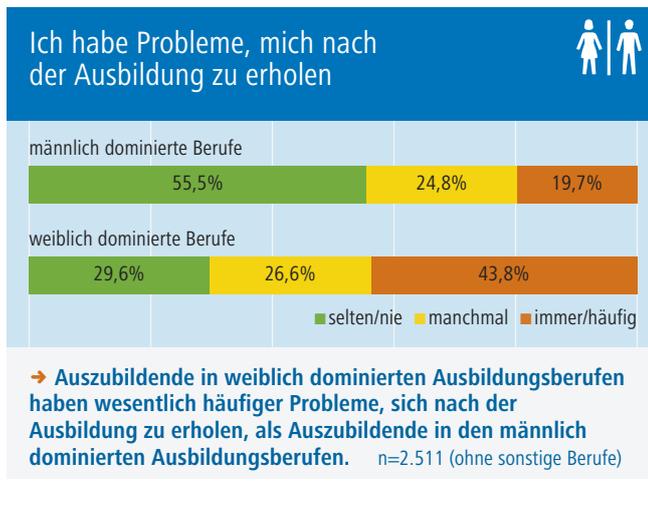
Während 72,9 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausglei-

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



→ Auszubildende in weiblich dominierten Berufen erhalten seltener einen Ausgleich für geleistete Überstunden

n=2.281 (ohne sonstige Berufe)



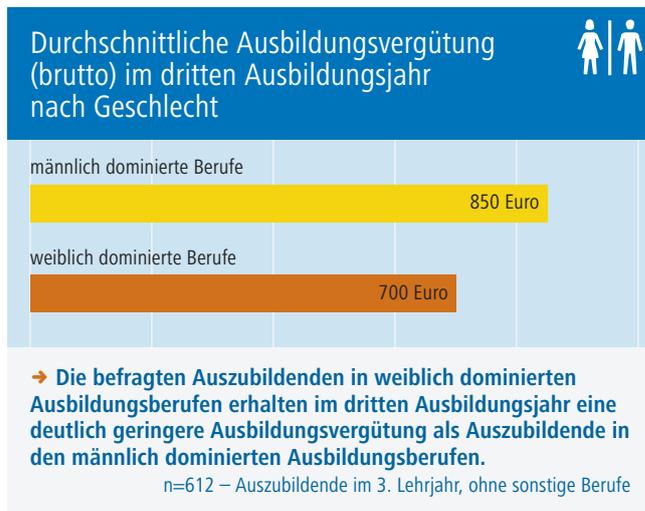
chen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies bei den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 45,9 Prozent der Auszubildenden zu. 9,3 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten; bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen lag dieser Anteil mit 31,4 Prozent der Befragten mehr als drei Mal so hoch.

Erholung nach der Ausbildung

Aufgrund der häufigeren Überstunden ist es wenig verwunderlich, dass der Anteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die »immer« oder »häufig« Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen, in den weiblich geprägten Berufen mit 43,8 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie in den männlich geprägten Berufen (19,7 Prozent).

Ausbildungsvergütung

Das Niveau der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 850 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 700 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr gerade einmal das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Auch wenn diese Aussage nur auf einem relativ kleinen Teil der Stichprobe beruht, bestätigt sie die geschlechtsspezifischen Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 deutschlandweit festgestellt wurden.¹⁰

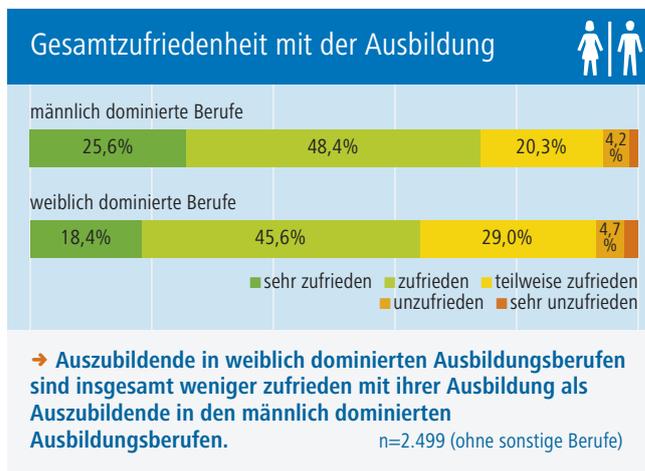


Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich entsprechend in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 74 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (63,9 Prozent).

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (28 Prozent gegenüber 41,8 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (30,2 Prozent gegenüber 14,2 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).



¹⁰ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 - Vorversion, S. 275

Strukturelle Probleme

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:



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

5 Fazit und Forderungen

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist seit vielen Jahren angespannt. Trotz sinkender Zahlen von Schulabgänger_innen und einer wachsenden Anzahl von jungen Menschen, die ein Studium einer beruflichen Erstausbildung vorziehen, gelingt es nicht, die Lücke zwischen Bewerber_innen und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen zu schließen. So landen jedes Jahr mehr als 20.000 Jugendliche in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« oder haben sich mangels eines Ausbildungsplatzes selber eine Alternative gesucht.

Unverändert gering zeigt sich die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, von denen nur noch etwas mehr als ein Fünftel ausbildet. Dies passt nicht zu den zeitgleichen Klagen über den vermeintlichen Fachkräftemangel.

Die DGB-Jugend fordert die Landesregierung auf, die Ausbildungs-garantie für alle jungen Menschen einzulösen. Die Landesregierung ist aufgefordert, die Wirtschaft in die Verantwortung zu nehmen und bei ihnen mehr duale Ausbildungsplätze einzufordern. Dies kann nur durch die Einführung einer Ausbildungsplatzumlage für NRW gelingen. Diese be-lohnt die vorbildlichen Unternehmen, die seit Jahren ausbilden und nimmt die Nutznießer finanziell stärker in die Pflicht. Dieser Effekt wird für ausreichend Ausbildungsplätze sorgen.

Die DGB-Jugend fordert deutlich höhere Investitionen im Bereich der beruflichen Bildung. Das System der dualen Ausbildung sichert jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Wer bei den Berufsschulen spart, um einen ausgeglichen Haushalt abzusichern, der verkennt deren Bedeutung im dualen Ausbildungssystem und gefährdet dessen Stellenwert bei der Fachkräftesicherung von morgen. Willkürliche Geldspritzen in einzelne Vorhaben, wie die Investitionen in die Digitale Infrastruktur der Schulen, gleichen Schönheitskorrekturen.

Es braucht umfassende Investitionsprogramme in die beruflichen Schulen. Angefangen von der Bausubstanz, über eine zeitgemäße technische Infrastruktur bis hin zu Programmen für Digitales Lernen.

Individualisierte Lernprozesse und Bildungsbiographien brauchen Lernbegleiter sowie päd-agogisch qualifiziertes Fachpersonal. Lehrer_innen an Berufsbildenden Schulen bringen ein hohes persönliches Engagement ein, um ihren Schüler_innen diese Begleitung bereitzustellen. Um den Lehrer_innenberuf auch an Berufsschulen attraktiv zu gestalten, braucht es Berufsaussichten mit Perspektiven. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb unbefristete Stellen für alle Lehrer_innen, um die langfristige Betreuung der Schüler_innen und die Planungssicherheit der Schulen zu gewährleisten.

Viele Berufsschulen klagen über einen Fachlehrer_innenmangel. Oftmals fehlt insbesondere den Fachlehrer_innen, die über einen Quereinstieg an die Schulen kommen, eine intensive pädagogische Ausbildung. Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für das Lehr-amt an der Berufsschule. Für Expert_innen aus den Betrieben stellt insbesondere im gewerblichen Bereich, der Wechsel an die Schule keine attraktive Alternative dar. Die Landes-regierung muss hier dringend nachsteuern und in die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräf-ten, insbesondere für die beruflichen Fachlehrer_innen investieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen.

Bildung dient nicht nur der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, sondern befähigt junge Menschen auch dazu, die Gesellschaft, in der wir leben, mitzugestalten. Sie ist zudem ein wesentlicher Faktor, um am Wohlstand dieser Gesellschaft teilzuhaben. Momentan werden die formalen Bildungssysteme Schule, duale Ausbildung und Hochschule diesem Anspruch nicht für alle jungen Menschen gerecht. Bildung ist immer noch abhängig von dem sozioöko-nomischen Status. Das muss sich ändern. Wir fordern echte Chancengleichheit im Bildungs-system! Das bedeutet, insbesondere eine stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems, berufsbildende Abschlüsse, im Rahmen der dualen Ausbildung, müssen zu einem Studium an einer Hochschule befähigen.

6 Auswertungsverfahren und Methodik

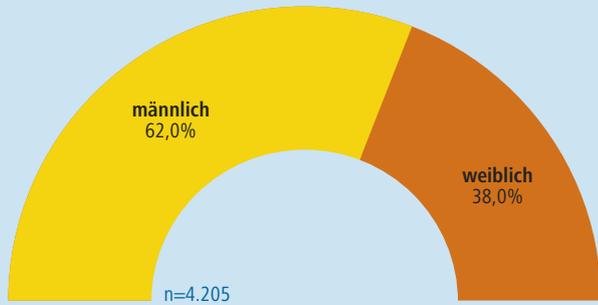
Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend NRW statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2016 bis April 2017 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 4.255 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in den 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

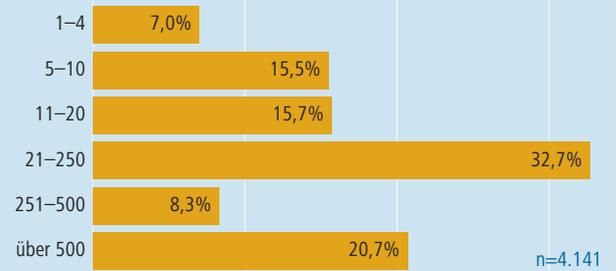
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten gestellt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für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

7 Anhänge

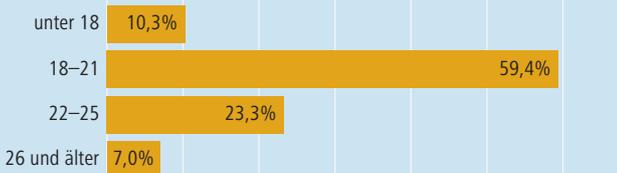
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



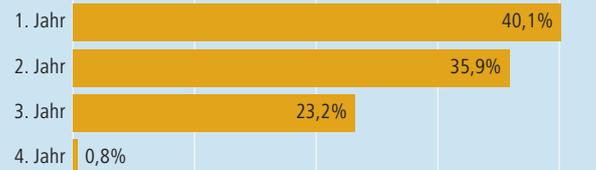
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2016/2017: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:
 immer häufig manchmal selten nie
35. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt _____ Auszubildende.
36. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:
 immer häufig manchmal selten nie
37. Wie fühlst du dich durch den Besuch der Berufsschule auf deine theoretische Prüfung vorbereitet:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler_innen (SV/SMV):
 ja nein weiß ich nicht
39. Falls Frage 38 JA: Ich bin Klassensprecher_in und/oder in der SV/SMV aktiv. ja nein
40. Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler_innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:
 immer häufig manchmal selten nie
41. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
46. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
49. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

