

studie



# Ausbildungsreport Bayern 2016



[www.dgb-jugend-bayern.de/](http://www.dgb-jugend-bayern.de/)

# Impressum

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Astrid Backmann

**Herausgeberin:**

DGB-Jugend Bayern  
Schwanthalerstr. 64  
80336 München  
Internet: [www.dgb-jugend-bayern.de](http://www.dgb-jugend-bayern.de)

**Redaktion:**

Carlo Kroiß

**Datenanalyse:**

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/[schrenkwerk.de](http://schrenkwerk.de)

**Druck:**

Druckwerk Druckerei GmbH, München

**Titelfoto:**

Lucas1989/[photocase.com](http://photocase.com)

Gefördert über den Bayerischen Jugendring aus Mitteln zur Umsetzung des Kinder- und Jugendprogramms der bayerischen Staatsregierung

Oktober 2016

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
<b>1</b>	<b>Die wichtigsten Ergebnisse 2016</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Ergebnisse zur Ausbildungsqualität</b>	<b>12</b>
<b>3.1</b>	<b>Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>12</b>
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	12
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	12
3.1.3	Ausbildungsnachweis	13
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	14
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	14
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	15
<b>3.2</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>16</b>
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	16
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	17
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	17
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	17
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	18
<b>3.3</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>19</b>
<b>3.4</b>	<b>Persönliche Beurteilungen der Ausbildung</b>	<b>20</b>
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	20
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	21
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	21
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	22
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	23
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	24
<b>4</b>	<b>Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>28</b>
<b>6</b>	<b>Anhänge</b>	<b>29</b>

# Vorwort

## Liebe Leser\_innen,

die DGB Jugend Bayern veröffentlicht nun bereits zum fünften Mal den bayerischen Ausbildungsreport. Für diesen Bericht wurden über 1.200 Jugendliche im dualen Ausbildungssystem über ihre Einschätzung zur Ausbildungsqualität befragt. Daraus ergibt sich eine repräsentative Studie zur Ausbildungsqualität in Bayern.

Erfreulicherweise ist der überwiegende Teil der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildung zufrieden. Doch zeigt der bayerische Ausbildungsreport ebenfalls seit Jahren auf, dass die Zufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen stark schwankt und teilweise immer noch gravierende Mängel in der Ausbildung bestehen. Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz oder das Arbeitszeitgesetz gehören für Teile der bayerischen Auszubildenden leider zum Ausbildungsalltag. Hier dürfen wir trotz der überwiegend positiven Beurteilungen nicht wegschauen.

Das duale Ausbildungssystem ist ein Erfolgsmodell und aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ein Garant für qualifizierte Arbeitsplätze und die im internationalen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit. In der Kombination von betrieblicher Praxis und Berufsschulunterricht werden die jungen Arbeitnehmer\_innen idealerweise umfassend auf ihren späteren Beruf vorbereitet. In der Realität zeigt sich leider, dass manche Betriebe Auszubildende als billige Arbeitskräfte missbrauchen oder Schutzvorschriften umgehen. Hier kann ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement, wie es in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart wurde, ein erster Schritt sein, um die Ausbildungsqualität zu verbessern und Auszubildenden Handlungsmöglichkeiten jenseits eines Abbruchs der Ausbildung zu eröffnen.

Unsere Befragung zeigt sehr klar, dass ein erfolgreicher Abschluss insbesondere von der Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung abhängt. Jugendliche, die ihre Wunschausbildung machen, sind wesentlich zufriedener als diejenigen, für die ihr Ausbildungsberuf nur eine Notlösung ist. Gleichzeitig macht die Befragung deutlich, dass die Ausbildungsbedingungen in manchen Branchen für Auszubildende sehr zu wünschen übrig lassen. Hier müssen die Betriebe die Attraktivität der Ausbildung deutlich verbessern, wenn sie auch in Zukunft die Ausbildungsplätze mit motivierten Auszubildenden besetzen wollen. Ebenso muss die »Rosinenpickerei« der Betriebe, die viele potenzielle Auszubildende als »unreif« aussortieren, beendet werden. Nur so kann die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen, während gleichzeitig Jugendliche ohne Ausbildungsplatz in Übergangssystemen warten, verringert werden.

Die psychischen Belastungen, denen Auszubildende heute bei ihrem Berufseinstieg ausgesetzt sind, sind das Schwerpunktthema des diesjährigen bayerischen Ausbildungsreports. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass viele Auszubildende bereits am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn unter ernststen psychischen und physischen Folgen einer übermäßigen Belastung leiden. Gleichzeitig wird deutlich: Je besser die Betreuung in der Ausbildung, desto besser können Auszubildende mit den Herausforderungen und den damit einhergehenden Belastungen umgehen.

Wir möchten mit dem Ausbildungsreport für Bayern die Debatte über die Qualität der Ausbildung fortführen. Einerseits soll die interessierte Öffentlichkeit über die Situation der Auszubildenden im Betrieb und der Berufsschule informiert und andererseits jungen Menschen Orientierung am Anfang ihrer beruflichen Karriere geboten werden. Unser Report ist dabei der kontinuierliche Gradmesser für die Ausbildungsqualität in Bayern, der auch Missstände und Nachbesserungsbedarf öffentlich macht.



Matthias Jena  
Vorsitzender  
DGB Bayern



Astrid Backmann  
Bezirksjugendsekretärin  
DGB Bayern

# 1 Die wichtigsten Ergebnisse 2016

## Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



### Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker\_in  
Industriemechaniker\_in  
Zerspanungsmechaniker\_in  
Industriekaufmann\_frau  
Elektroniker\_in für Betriebstechnik  
Bankkaufmann\_frau (\*)  
Fachinformatiker\_in (\*)

### Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann\_frau für Büromanagement  
Kaufmann\_frau im Groß- und Außenhandel  
Metallbauer\_in  
KFZ-Mechatroniker\_in

### Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker\_in (\*)  
Verkäufer\_in  
Elektroniker\_in  
Kaufmann\_frau im Einzelhandel  
Medizinische\_r Fachangestellte\_r  
Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r (\*)

(\*) Die Stichprobe umfasst Auszubildende aus Bayern aus 17 der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in Deutschland. Die berufsbezogenen Aussagen des Reports sind deshalb auf diese 17 Ausbildungsberufe beschränkt. Für die mit einem (\*) Sternchen versehenen Berufe lagen weniger als 30 Fragebögen vor, die Aussagen sind daher nur bedingt repräsentativ.

## Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

### Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Bayern ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für Bayern 2016 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf den vorderen Rängen finden sich in Bayern – wie im Vorjahr – die angehenden Mechatroniker\_innen, Industriemechaniker\_innen, Zerspanungsmechaniker\_innen und Industriekaufleute, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind.

Die schlechtesten Bewertungen finden sich in Bayern bei den zahnmedizinischen und den medizinischen Fachangestellten, den Kaufleuten im Einzelhandel sowie den Elektroniker\_innen und Verkäufer\_innen. Bei diesen Berufen hat sich offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, sodass diese Berufe sich – wie im Vorjahr – 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

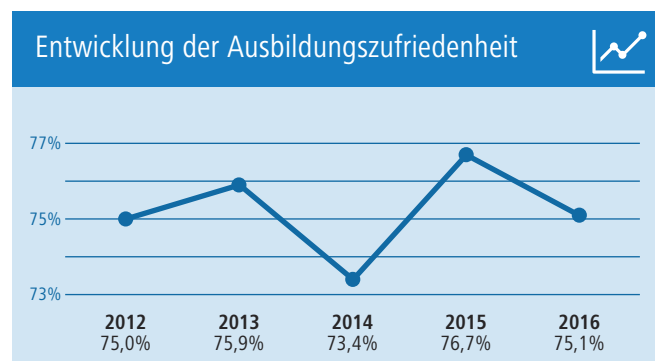
Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Vo-

raussetzungen, 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.

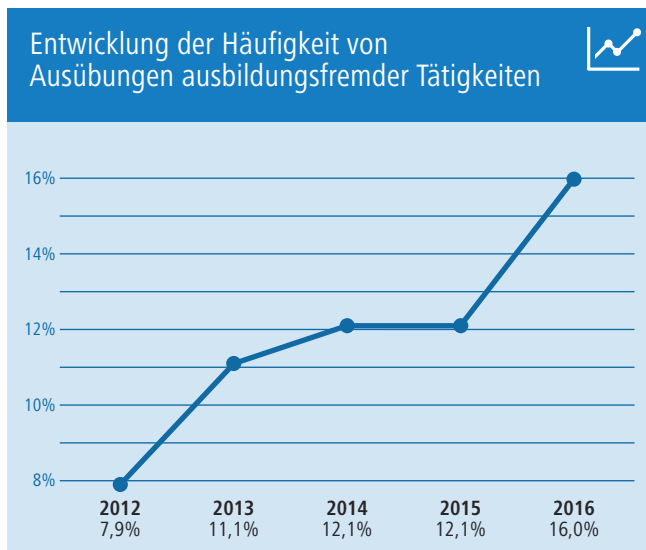
### Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Bayern (75,1 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. (➔ Kapitel 3.4.1)



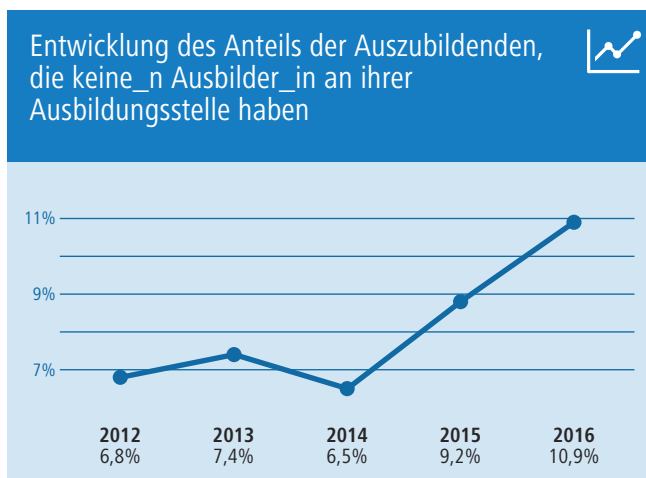
### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Bayern, die im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 3,9 Prozentpunkte auf 16,0 Prozent erhöht und liegt damit auf dem höchsten Stand der letzten sechs Jahre. (➔ Kapitel 3.1.2)



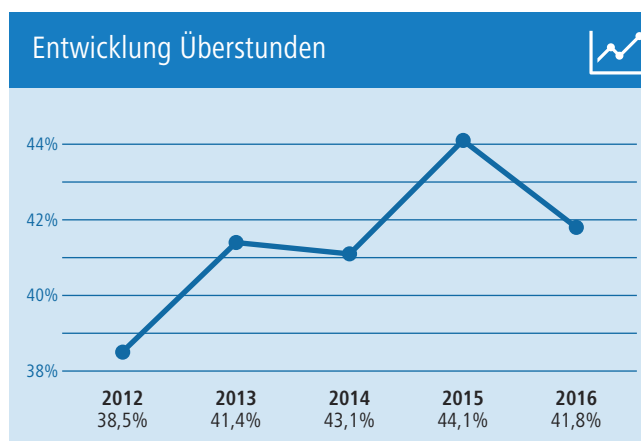
### Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Bayern eine\_n Ausbilder\_in (89,1 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 10,9 Prozent kein\_e Ausbilder\_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 7,6 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder\_in ist diese\_r jedoch nur »selten« bis »nie« präsent. (➔ Kapitel 3.1.4)



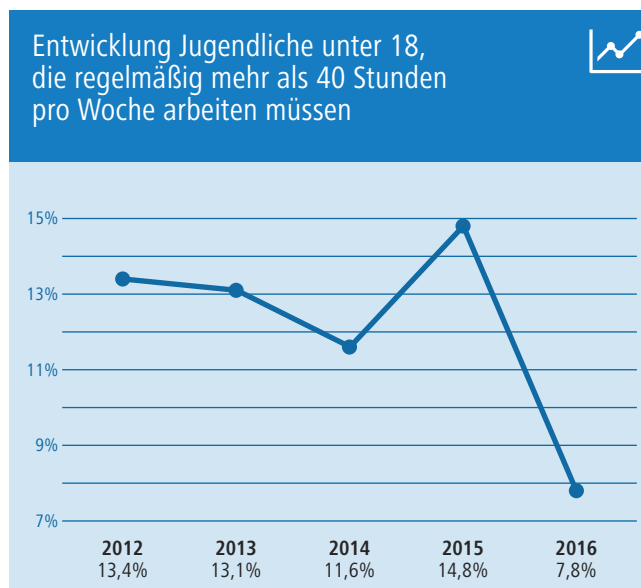
### Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Bayern noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die regelmäßig Überstunden leisten mussten, ist im Vergleich zum Vorjahr allerdings deutlich um 2,3 Prozentpunkte auf 41,8 Prozent gefallen – und damit auf das Niveau von 2013. (➔ 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 7,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Bayern an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr (14,8 Prozent) hat sich dieser Wert allerdings



fast halbiert.<sup>1</sup> Keine nachhaltige Verbesserung ist hingegen beim Thema Überstunden festzustellen. So machen nach wie vor weit mehr als ein Drittel der minderjährigen Auszubildenden (36,7 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur 73,2 Prozent dafür einen Freizeitausgleich bekommen.

Die 5-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren in Bayern die Regel zu sein, da – wie im Vorjahr – nur 2,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. (➔ Kapitel 3.2.5)

### Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,3 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Bayern ihren Wunschberuf und weitere 43,4 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Knapp ein Fünftel der Auszubildenden (18,7 Prozent) machen ihre Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,6 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (62,4 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (87,3 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind nur 36,6 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. (➔ Kapitel 3.4.5)

### 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 dieser Übergang sehr schwierig. 54,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur vier von zehn (39 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, und 6,8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin gut drei Viertel (75,8 Prozent) ein unbefristetes Stellenangebot, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatte knapp ein Viertel (23,9 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 3.4.3)

<sup>1</sup> Der starke Rückgang ist auch darauf zurückzuführen, dass einige Ausbildungsberufe, bei denen erfahrungsgemäß viele Überstunden geleistet werden, dieses Jahr nicht im Ausbildungsreport erfasst sind.



# 2 Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung

Bereits seit mehreren Jahren ergeben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden, die nicht zuletzt dazu führt, dass viele Auszubildende zum Teil erhebliche Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen.

Diese Befunde decken sich mit jenen zahlreicher wissenschaftlicher Studien der zurückliegenden Jahre, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden. So gelangte beispielsweise der »Stressreport Deutschland 2012« zu der Einschätzung, dass sich die Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation zum Teil auf hohem Niveau stabilisiert haben. Zudem hätten »teilweise zeitgleich die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden«<sup>2</sup>. Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking), heraus<sup>3</sup>. Das sich daraus ergebende Gefühl der Überforderung ist, wie der Ausbildungsreport verdeutlicht, auch bereits in der Ausbildung ein zum Teil großes Problem.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Untersuchungen des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und zu Belastungen von Auszubildenden zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme aufzeigen<sup>4</sup>. So fühlten sich lediglich 17 Prozent der Auszubildenden beim Aufwachen frisch und ausgeruht, 55 Prozent hingegen zeigten bereits stressbedingte Warnsignale auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven oder Verhaltensebene.

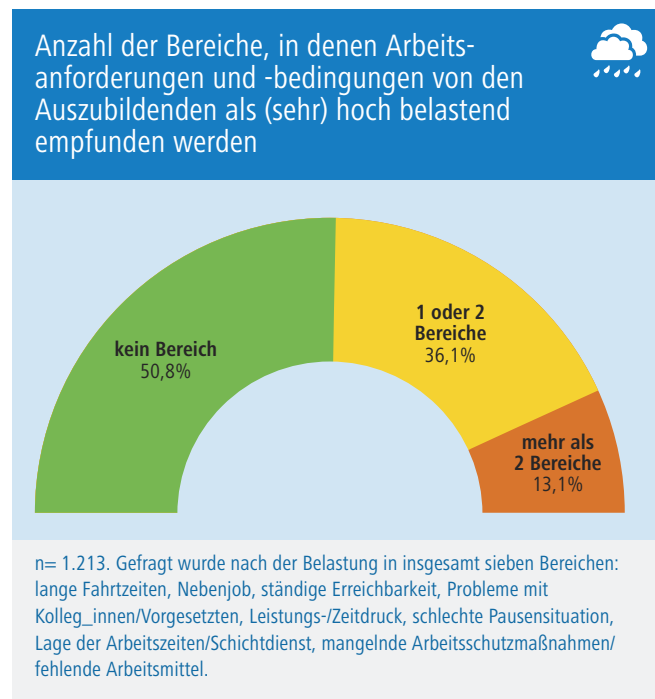
Der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) bestätigt diese Ergebnisse. Demnach berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) über häufige körperliche und 46,1 Prozent über psychische Beschwerden<sup>5</sup>.

Eine spezifische psychische Belastung innerhalb der Ausbildung scheint die Eingangsphase mit sich zu bringen. Auch wenn die Ergebnisse der 2009 erschienenen Studie: »Probleme der Auszubildenden

in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE«<sup>6</sup> aufgrund der Fokussierung auf den Bereich des Einzelhandels nicht uneingeschränkt auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden können, zeigt sich hier, wie komplex die Anforderungen sind, denen sich die jungen Menschen im Übergang ausgesetzt sehen. Die mit der Ausbildungsaufnahme einhergehenden zeitlichen Einschränkungen werden dabei ebenso als Belastung empfunden wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg\_innen oder die Angst davor, Fehler zu machen.<sup>7</sup>

Mit dem aktuellen Schwerpunkt greift der Ausbildungsreport 2016 die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität und der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung einen Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

Betrachtet man zunächst die Bereiche der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen, die von den Auszubildenden subjektiv als belastend empfunden werden, so zeigt sich, dass nur rund die Hälfte der befrag-



<sup>2</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden

<sup>3</sup> Vgl. a.a.O.

<sup>4</sup> Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48–51

<sup>5</sup> Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015,

<sup>6</sup> Kutscha, Günter; Besener, Andreas; Debie, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE. Universität Duisburg- Essen 2009

<sup>7</sup> Vgl. a.a.O., S.186f



ten Auszubildenden (50,8 Prozent) in keinem der acht im Rahmen der Befragung berücksichtigten Bereiche (siehe Abbildung 8) angab, in hohem oder sogar sehr hohem Maße belastet zu sein. Gut ein Drittel der Befragten (36,1 Prozent) gab hohe oder sehr hohe Belastungen in einem oder zwei Bereichen an und bei 13,1 Prozent traf dies sogar in mehr als zwei der zur Auswahl stehenden Bereiche zu.

Anders als in anderen Bundesländern stellen in Bayern insbesondere die oftmals langen Fahrtzeiten in der Ausbildung den höchsten Belastungsfaktor dar. Gut ein Fünftel (21,1 Prozent) der Befragten gab an, die Bedingungen in diesen Bereich als in hohem bzw. sogar sehr hohem Maße belastend zu empfinden. Dahinter folgen Leistungs- und/oder Zeitdruck mit 18 Prozent und die ständige Erreichbarkeit (15,1 Prozent). Auch schlechte Pausensituationen, z.B. durch Unterbrechungen, Verkürzungen oder das Fehlen geschützter Orte stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar (12,2 Prozent empfinden die Situation als in (sehr) hohem Maße belastend), ebenso wie Probleme mit Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten (11,3 Prozent). 10,9 Prozent der befragten Auszubildenden haben zudem Probleme mit der Lage der Arbeitszeit und mit Schichtdienst. Belastungen durch einen Nebenjob (7,6 Prozent) und mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen oder fehlende Arbeitsmittel (7,2 Pro-

zent) werden von den Befragten seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.

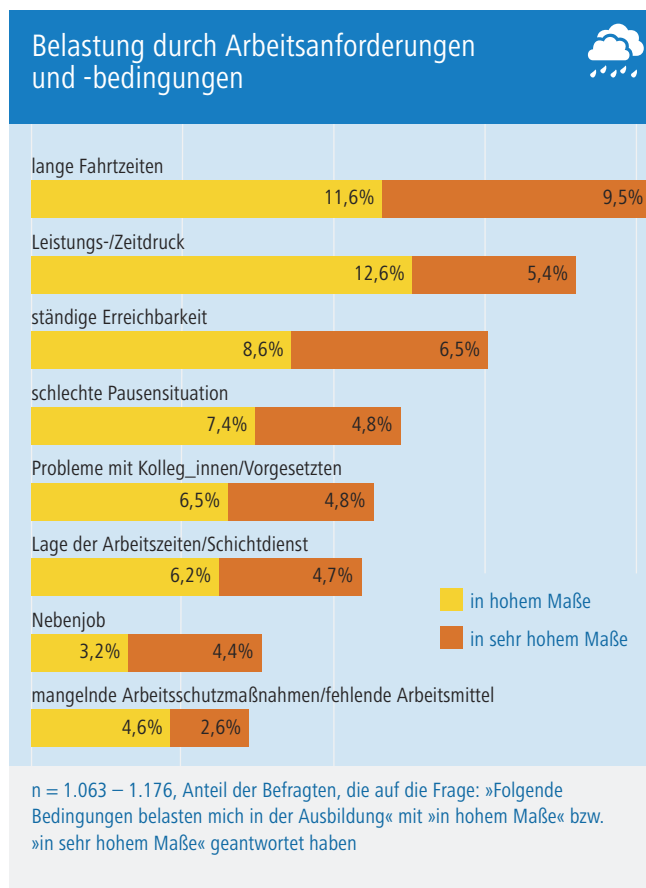
Insbesondere beim Thema Nebenjob gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein geringer Teil der Auszubildenden überhaupt einen Nebenjob zusätzlich zur Ausbildung hat<sup>8</sup>, so dass davon ausgegangen werden kann, dass dieser von den Betroffenen durchaus als Belastung erlebt wird.

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen bzw. Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 16,1 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 39,5 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (45,7 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft als von den »gering Belasteten« (23,5 Prozent). Trotzdem kommt über die Hälfte (56,1 Prozent) der »hoch belasteten« Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn Sie sich krank oder unwohl fühlen, 12,3 Prozentpunkte mehr als bei den »gering belasteten« (43,8 Prozent).

In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (36 Prozent<sup>9</sup>) als »gering belastete« (16,5 Prozent). Fast ein Drittel der betroffenen Auszubildenden (31 Prozent) denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach, fast doppelt so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (16,7 Prozent).

Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen reduziert werden kann.

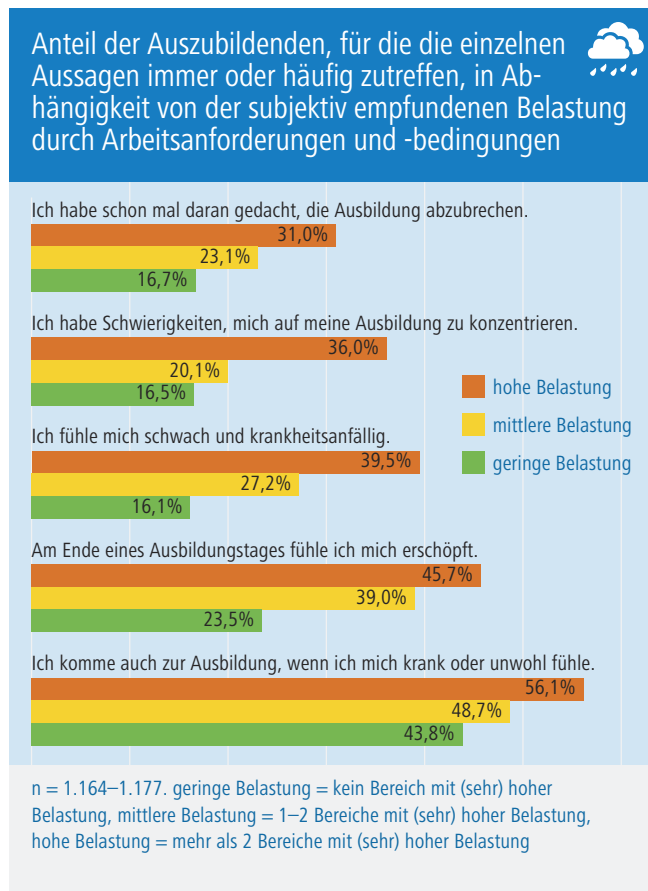
Wie im Folgenden gezeigt wird, stellt dabei, neben der gezielten Gesundheitsförderung in Betrieben<sup>10</sup>, die generelle Verbesserung der Aus-



<sup>8</sup> Vgl. z.B. Ausbildungsreport 2012, S.40. Von den Befragten gaben seinerzeit nur 12,3 Prozent an, einen Nebenjob zu haben. Laut einer BIBB Studie aus dem Jahr 2010 (vgl. [www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2010\\_14.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf)) hat nur gut ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) einen Nebenjob

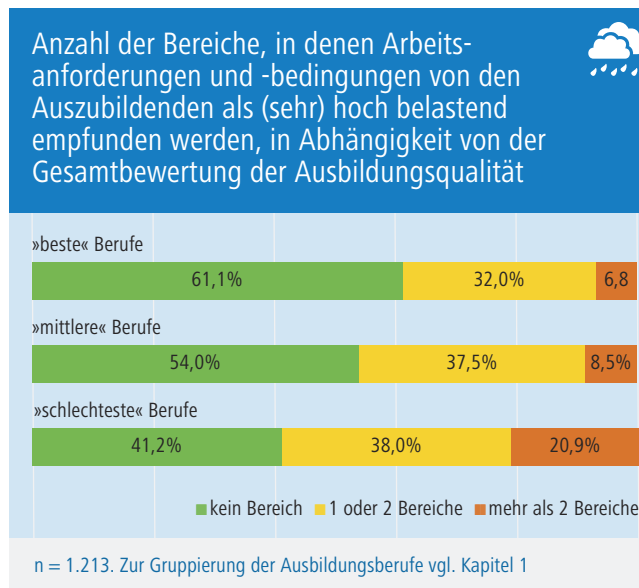
<sup>9</sup> Anteil der Befragten, die auf die Frage: »Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren« mit »immer« oder »häufig« geantwortet haben

<sup>10</sup> Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine



bildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So ist das Ausmaß der gefühlten Belastung in Ausbildungsberufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen, welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispielsweise in den sieben bestplatzierten Berufen 61,1 Prozent in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 6,8 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfinden lediglich 41,2 Prozent keinerlei starke Belastung, während gut ein Fünftel (20,9 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden.

Betrachtet man die einzelnen Anforderungen bzw. Bedingungen, so zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede im Bereich der Arbeitsorganisation. Während sich in den »besten Berufen« lediglich 7,6 Prozent der Auszubildenden in (sehr) hohem Maße durch die Lage der Arbeitszeit oder Schichtdienst belastet sehen, sind es in den »schlechtesten Berufen« mit 15,2 Prozent doppelt so viele. Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Pausensituation (8,1 Prozent gegenüber



18 Prozent) sowie bei der Belastung durch ständige Erreichbarkeit (12 Prozent gegenüber 19,6 Prozent).

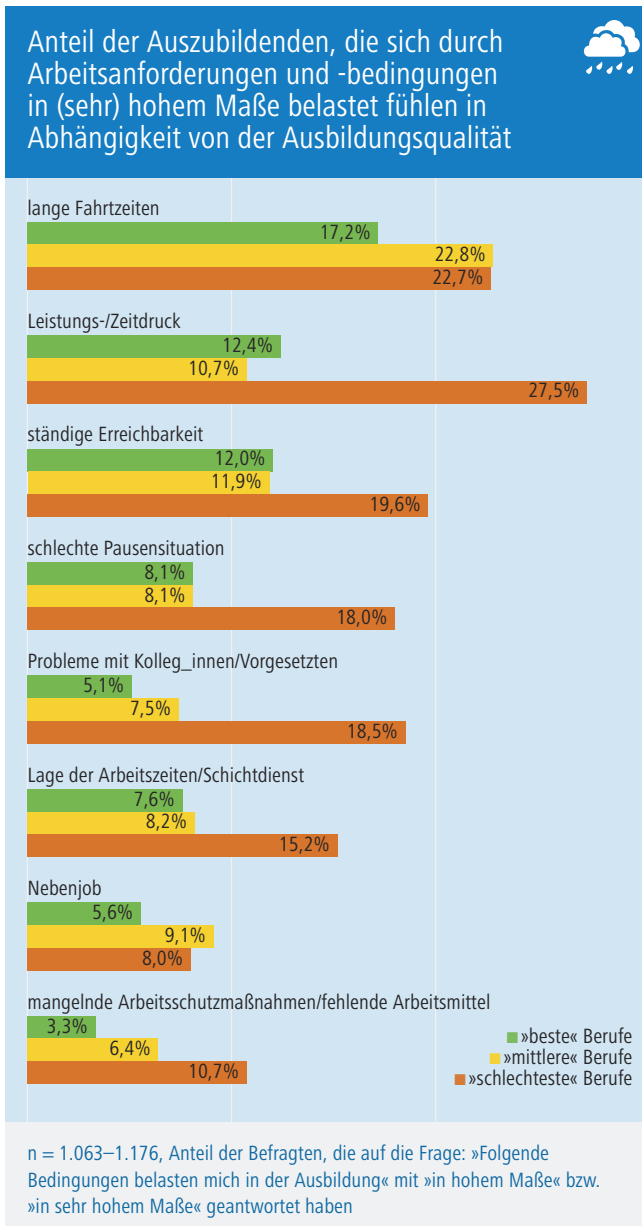
Leistungs- und/oder Zeitdruck ist zwar auch in den Berufen ein Problem, denen grundsätzlich eine hohe Ausbildungsqualität bescheinigt werden kann, mit 12,4 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die sich dadurch stark belastet fühlen, allerdings nur knapp halb so hoch wie in den Berufen am Ende des Rankings (27,5 Prozent).

Eine wesentliche Ressource stellt in diesem Zusammenhang die soziale Unterstützung dar<sup>11</sup>. Aus diesem Grund wurden die Auszubildenden auch danach gefragt, ob sie Kolleg\_innen haben, mit denen sie gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen können. Die Ergebnisse deuten dabei darauf hin, dass Auszubildende in den »guten Berufen« häufiger auf eine entsprechende kollegiale Unterstützung zurückgreifen können. Von Ihnen sehen lediglich 11,3 Prozent diese Möglichkeit als nur in (sehr) geringem Maße gegeben an, in den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen vermisst fast jede\_r dritte Auszubildende (29,6 Prozent) Kolleg\_innen, um über Probleme in der Ausbildung zu sprechen.

Ob Anforderungen als Belastungen empfunden werden, hängt zudem auch von der persönlichen Einstellung zur Ausbildung ab. Wenn die Ausbildungssituation insgesamt dazu beiträgt, Interesse zu wecken, den Eigenantrieb der Auszubildenden zu fördern und deren Motivation zu steigern, wird Stress nicht unbedingt als Belastung wahrgenommen, sondern trägt als sogenannter positiver Stress oder »Eustress« unter

Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48-51

<sup>11</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 - Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, S.76ff



Umständen sogar zum Wohlempfinden bei und steigert die Leistungsfähigkeit. Daher ist nicht unbedingt das absolute Ausmaß der Anforderungen ausschlaggebend für die damit einhergehenden Belastungen, sondern die Art und Weise wie die Auszubildenden diesen begegnen. Fühlen sie sich gut darauf vorbereitet und unterstützt, können auch hohe Anforderungen als Herausforderungen angenommen und konstruktiv bewältigt werden. Zur Belastung wird Stress erst, wenn dieser einhergeht mit einem Gefühl der Überforderung und somit als Bedrohung betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund stellt ein interesseförderndes, anregendes Ausbildungsumfeld auch eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen in der Ausbildung dar. Es ist wenig verwunder-

lich, dass diese Ressource insbesondere dann zur Verfügung steht, wenn es sich bei der Ausbildung um einen Wunschberuf handelt, die fachliche Anleitung gut ist und die Auszubildenden nicht das Gefühl haben, unter- oder überfordert zu sein. Dieser Zusammenhang schlägt sich daher auch in den Antworten auf die Frage: »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation« nieder. Während fast zwei Drittel (65,7 Prozent) der Auszubildenden in den sieben in der Gesamtbewertung am besten platzierten Berufen dieser Aussage in (sehr) hohem Maße zustimmten, lag die Zustimmung in den am schlechtesten bewerteten Berufen lediglich bei 32,2 Prozent, also nur halb so hoch. Damit korrespondiert auch, dass 67,7 Prozent der Auszubildenden in den am besten bewerteten Berufen aber lediglich 37,5 Prozent derer in den am schlechtesten bewerteten Berufen ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beimessen.

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität psychische Belastungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, über eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, dass die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden.

Hierfür müssen den Auszubildenden kompetente Ansprechpartner\_innen, beispielsweise Ausbildungsberater\_innen, zur Verfügung stehen, die Beschwerden der Auszubildenden und Regelverstöße der Betriebe überprüfen und die Einhaltung von Jugendschutz und Berufsbildungsgesetz durchsetzen.

# 3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

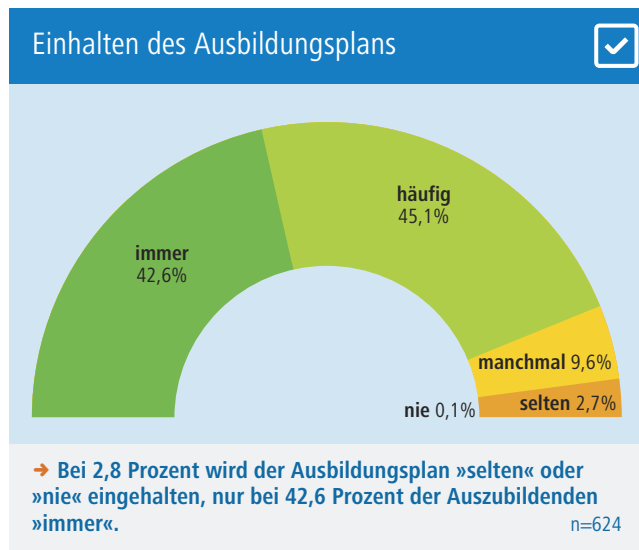
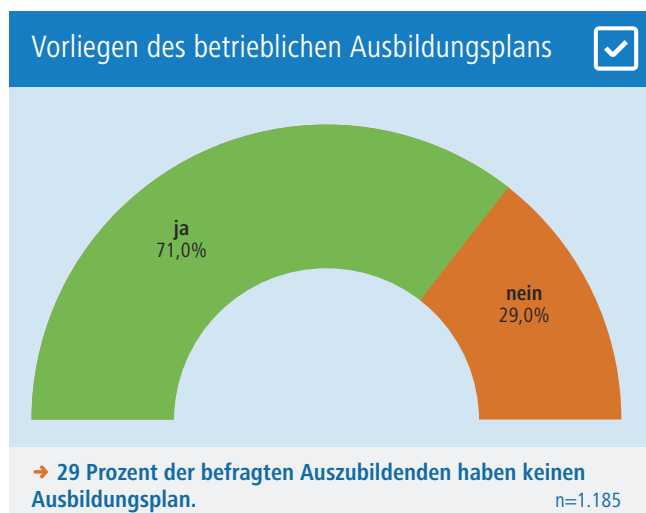
## 3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So bewerteten die angehenden Mechatroniker\_innen in diesem Jahr in Bayern die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb mit deutlichem Abstand am besten von allen erfassten Ausbildungsberufen. Die schlechteste Bewertung gaben medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte ab.

### 3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser sollte vom Betrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

29 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan 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 alle angehenden Bankkaufleute angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 40 Prozent der KFZ-Mechatroniker\_innen diese Frage bejahen.

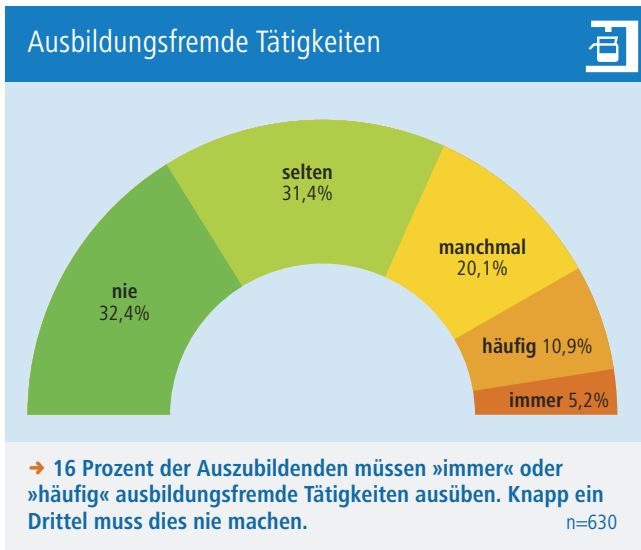


624 befragte Auszubildende aus Bayern kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 42,6 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Im Vorjahr sagten dies 37,6 Prozent. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan (sehr) gut kennen, 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.

### 3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, werden Auszubildende häufig während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nicht im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen sind. Die Inhalte, die in diesem Zeitraum nicht erlernt werden können, müssen dann entweder mit Überstunden »aufgeholt« werden oder können im schlimmsten Fall gar nicht vermittelt werden. Beide Optionen sind für die Auszubildenden von Nachteil. Oftmals handelt es sich bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten dann um frustrierende Aufgaben. Nicht selten kommt es vor, dass sogar private Aufträge des Chefs oder der Chefin ausgeführt werden müssen. Selbst wenn die Wissenslücken in der Prüfung nicht auffallen, werden diese dann im Einstieg ins Berufsleben schonungslos aufgedeckt – mit allen verbundenen Konsequenzen.

Weniger als ein Drittel (32,4 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern, 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. Dies entspricht in etwa dem Vorjahreswert (31,5 Prozent). Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz 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 16 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um 3,9 Prozentpunkte entspricht. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben in der Stichprobe 41,7 Prozent der Metallbauer\_innen an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch nur jeweils 5,5 Prozent der befragten Industriemechaniker\_innen und Mechatroniker\_innen.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 27,9 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 10,9 Prozent. Auf der anderen Seite geben 52,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter\_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 73,5 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

### Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern Gesetzesverstöße. Dafür 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 aufgrund ihrer Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden

### 3.1.3 Ausbildungsnachweis

Das Berichtsheft dient als Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. Die Einträge müssen regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und gekennzeichnet 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 juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, muss der Arbeitgeber den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 37,1 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« oder nur selten während der Ausbildungszeit zu führen. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 7,3 Prozent der Metallbauer\_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den medizinischen Fachangestellten 80,5 Prozent. Auch wenn die Möglichkeit, das Berichtsheft in der Ausbildungsstätte zu führen, nicht immer gegeben ist, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im Betrieb, da dort auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder\_in möglich sind und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

### 3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder\_innen

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

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeordnete Ausbilder\_innen zu haben (89,1 Prozent), doch sind sie bei 7,6 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent – immerhin ein leichter Rückgang um 1,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Am häufigsten kommt dies in kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten vor (9,3 Prozent). In Großbetrieben mit über 500 Mitarbeiter\_innen waren nur 5,7 Prozent der Befragten der Ansicht, dass ihnen selten oder nie ein\_e Ausbilder\_in zur Verfügung steht.

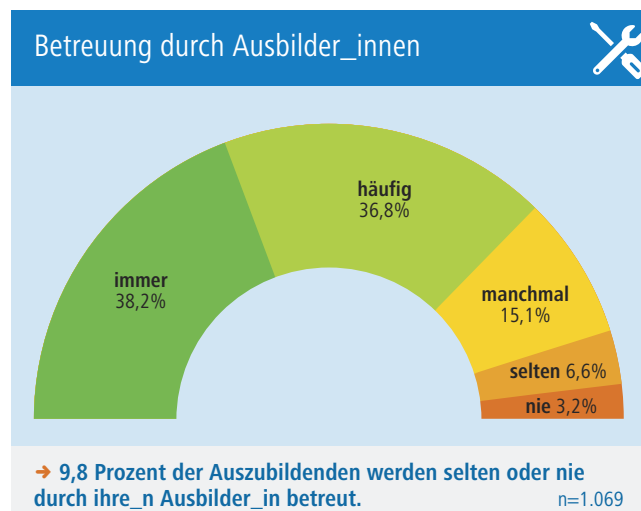
Sind die Ausbilder\_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg\_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 87,9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 10,2 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder\_innen haben, gaben drei Viertel (75 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 9,8 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Diese Werte sind im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede\_r vierte Auszubildende<sup>12</sup> in Deutschland löst seinen\_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder\_innen<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78: Im Jahr 2014 wurden bundesweit 143.082

Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,6 Prozent.

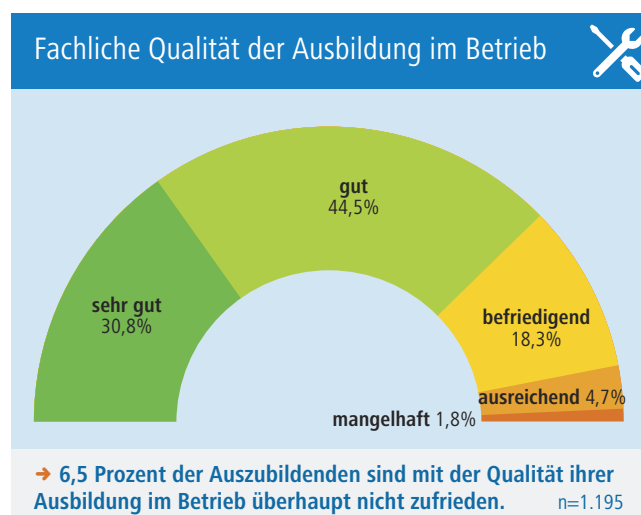
<sup>13</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78



### 3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (75,2 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Gegenüber dem Vorjahr sind hier praktisch keine Änderungen erkennbar.

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 67,9 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 86,2 Prozent.





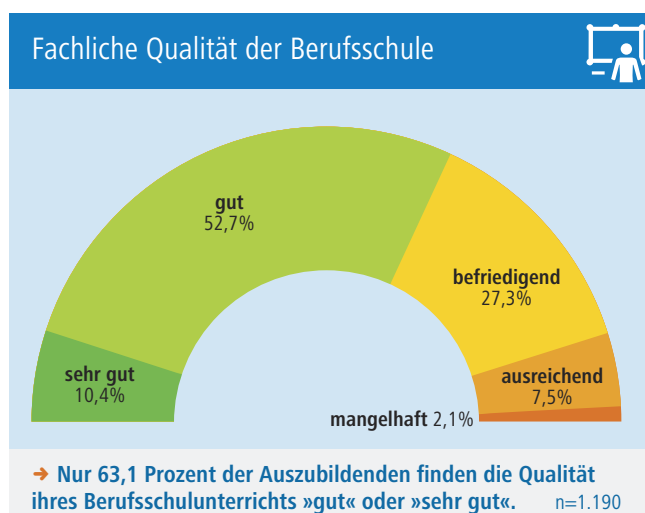
### 3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige 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 für viele Auszubildenden dazu beitragen, die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder\_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit 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 Auszubildenden und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit.

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (63,1 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (27,3 Prozent), und immerhin 9,7 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehören 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.





## 3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende befinden sich in einem Lern- und keinem Arbeitsverhältnis. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Da der Ausbildungsrahmenplan genauestens die notwendigen Inhalte zeitlich vorschreibt, sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig.

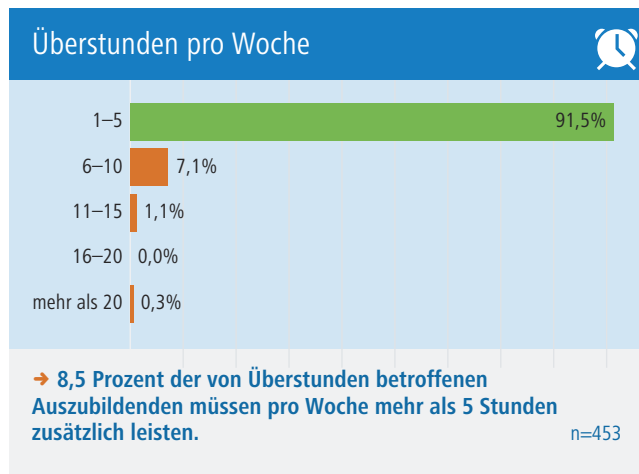
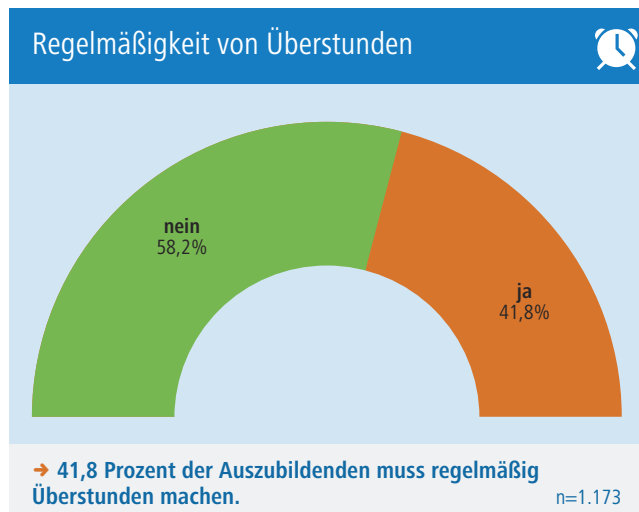
### Die Gewerkschaftsjugend fordert

In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von einer Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten diskutiert. Übersehen wurden häufig junge Menschen, die mehr Ausbildungszeit benötigen. Um individuelle Ausbildungsarrangements zu stärken, müssen die Möglichkeiten nach § 8 Berufsbildungsgesetz nach einer Verlängerung der Ausbildungszeit besser ausgeschöpft werden. Die entstandenen Defizite durch Überstunden ausgleichen zu wollen, ist daher der falsche Ansatz und entspricht auch nicht dem Sinn und Zweck eines Lernverhältnisses.

### 3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

41,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden (-2,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben zwei Drittel der befragten Metallbauer\_innen (67,6 Prozent) und mehr als die Hälfte der Bankkaufleute und der zahnmedizinischen Fachangestellten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe und weisen auf eine deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 22,6 Prozent der angehenden Kaufleute im Groß- und Außenhandel an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

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



Unter denjenigen, die angeben regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagten 8,5 Prozent, mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (1,4 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 3,3 Stunden und damit unter dem Vorjahresniveau von 4,0 Stunden. Dabei liegen beispielsweise angehende medizinische Fachangestellte und Elektroniker\_innen mit durchschnittlich fast fünf Stunden pro Woche am oberen Ende der Skala. Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen die befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandel leisten (1,4 Stunden).

### 3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Im Berufsbildungsgesetz (§ 17) gibt es eine klare gesetzliche Regelung zum Umgang mit den Überstunden. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Drei Viertel (75,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (7,6 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (68,3 Prozent). 10,7 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder\_in auf Überstundenausgleich anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben weniger als zwei Drittel der befragten Zahnmedizinischen und medizinischen Fachangestellten sowie der Verkäufer\_innen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 95 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker\_innen und Mechatroniker\_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

### 3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

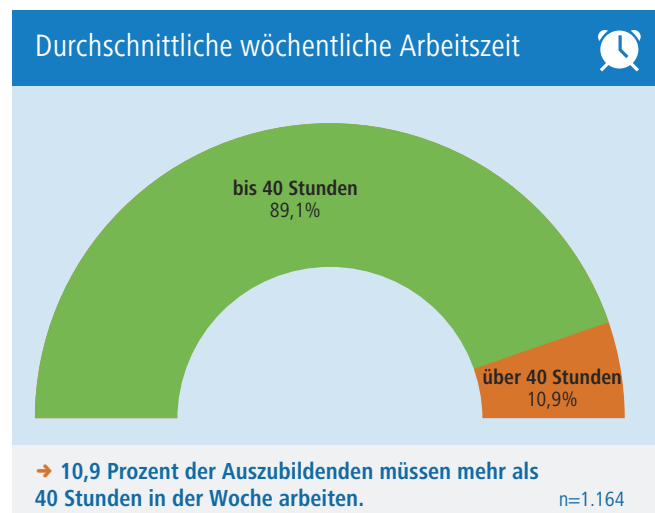
Die teilweise hohe Anzahl an Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Bayern arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (89,1 Prozent). Immerhin 10,9 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 1,6 Prozent der Befragten zum Alltag.

Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz 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 Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Bei der Anzahl der Arbeitstage gaben nur insgesamt 2,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr waren dies noch 4,3 Prozent.

Diese positive Entwicklung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die für die Betroffenen daraus entstehenden Belastungen immens sind. 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.



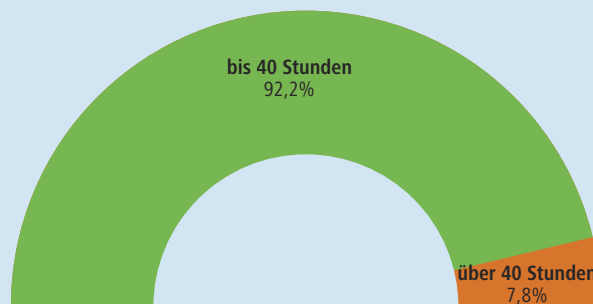
### 3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Immerhin 5,0 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,9 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

**Die Gewerkschaftsjugend fordert**

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz sind Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen, nach § 19, Abs. 1 ist für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Dabei wird in dieser Frage seit 1997 zwischen minder- und volljährigen Auszubildenden unterschieden. Es bedarf daher einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 7,8 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden, müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=444

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewährt das Jugendarbeitsschutzgesetz einen besonderen Schutz – unter anderem in puncto Arbeitszeit. Minderjährige Auszubildende dürfen demnach maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 7,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr (14,8 Prozent) hat sich dieser Wert allerdings fast halbiert. So machen nach wie vor weit mehr als ein Drittel der minderjährigen Auszubildenden (36,7 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur 73,2 Prozent dafür einen Freizeitausgleich bekommen. Die Fünf-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da – wie im Vorjahr – nur zwei Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Bayern angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

**Die Gewerkschaftsjugend fordert**

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür muss bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden, die bis hin zum Entzug der Ausbildereignung reichen können. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird. 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

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.«

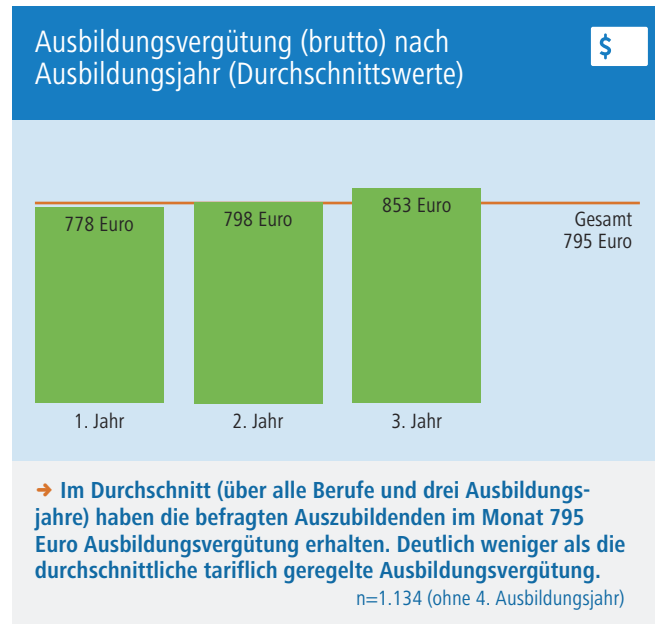
Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen. Sie soll

- 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.

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.<sup>14</sup> 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.

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 Bayern zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten ver-



dienten im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr<sup>15</sup>, alle Ausbildungsberufe) nur 795 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

<sup>14</sup> vgl. [http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_2257.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm)

<sup>15</sup> Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=6) nicht in die Berechnung einbezogen

### 3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

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

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

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

#### 3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 75,1 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (25,6 Prozent) oder »zufrieden« (49,5 Prozent). 20,7 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 4,2 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (3,6 Prozent) oder sehr unzufrieden (0,6 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

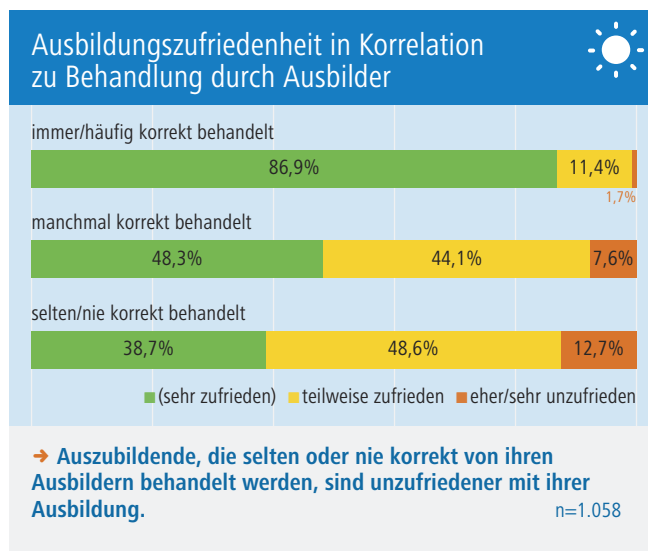
Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder\_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder\_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 86,9 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 38,7 Prozent (sehr) zufrieden.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder\_innen. 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 Weiterqualifizierungspflicht 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.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 84 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Industriekaufleuten (91,4 Prozent) und den Zerspanungsmechaniker\_innen (87,5 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den medizinischen Fachangestellten und den Kaufleuten im Einzelhandel (65 bzw. 63,6 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 44,6 Prozent. 30,8 Prozent klagten über eine Überforderung und 24,6 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die medizinischen Fachangestellten (27,5 Prozent) und die Verkäufer\_innen (19,4 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich, wie im Vorjahr, bei den Elektroniker\_innen (25,3 Prozent). Es folgen die Kaufleute im Einzelhandel (24,7 Prozent) sowie im Groß- und Außenhandel (22,6 Prozent).



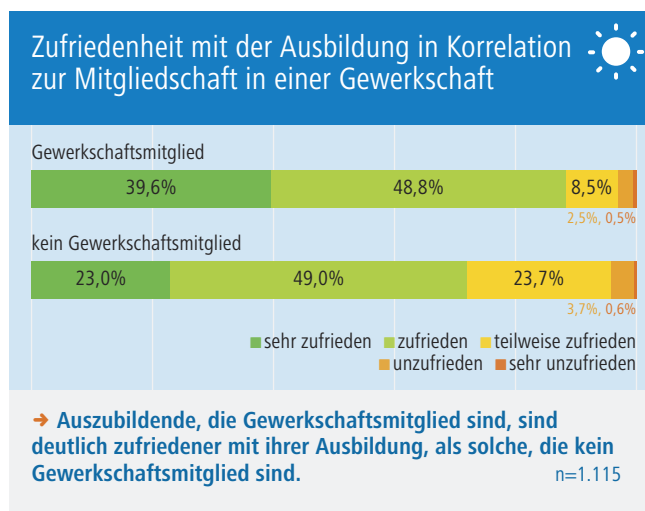
### 3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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 Bayern wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 51,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.<sup>16</sup> Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (25,3 Prozent). Hinzu kommt gut ein Fünftel (22,9 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden aus Bayern, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,3 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 70,9 Prozent – und damit erkennbar weniger.

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 88,4 Prozent

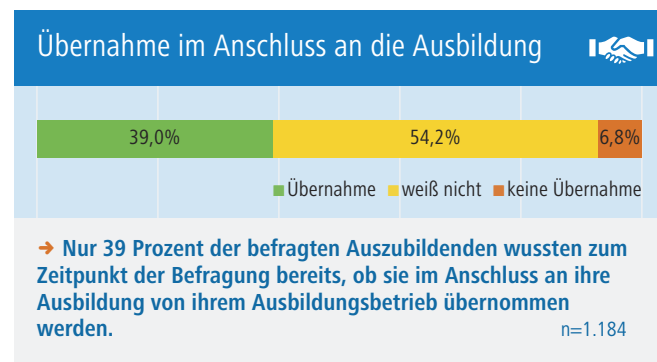
<sup>16</sup> Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 72 Prozent aus.

### 3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

60,2 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch möchte jede\_r siebte Auszubildende (14,5 Prozent) nicht im jetzigen Betrieb bleiben. 45,7 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 39 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Die Mehrheit der Auszubildenden (54,2 Prozent) hingegen wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Für 6,8 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 Metallbauer\_innen (26,8 Prozent) und Elektroniker\_innen (18,7 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 29,4 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben. 58,3 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage und 12,3 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 22,7 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 16,6 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Knapp ein Viertel (23,9 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

**Die Gewerkschaftsjugend fordert:**  
 Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 85,9 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 14,1 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich nur gut die Hälfte (55,6 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.

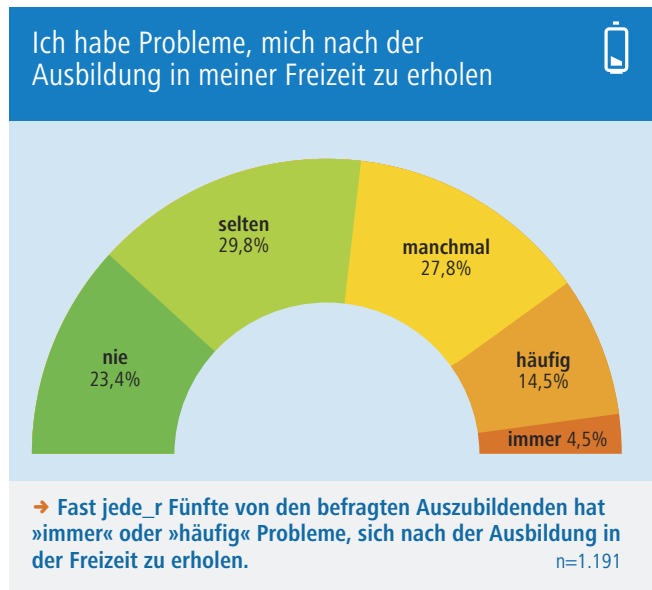
Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben zwar 75,8 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde aber lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 29 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

### 3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Wie bereits weiter oben angedeutet, entstehen für Auszubildende aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen. Dazu zählen unter anderem die nicht mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden als auch die Probleme bei der Freistellung

vom Betrieb für die Berufsschule sowie 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. in der Berufsschule erhöhen, sowie die ganz allgemein gestiegene Anforderungen an Auszubildende wirken negativ auf die Ausbildungszufriedenheit ein.

So gibt fast ein Fünftel der befragten Auszubildenden aus Bayern (19 Prozent) an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp einem Viertel (23,4 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind diese Werte in den Befragungen extrem angestiegen. Dies reiht sich in die Ergebnisse diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, einer Zunahme der arbeitsbedingten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance ein. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.



Auch hier werden bei den befragten Auszubildenden aus Bayern wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich. Während beispielsweise von den Industriekaufleuten (2,9 Prozent), den Zerspanungsmechaniker\_innen (6,1 Prozent) und den Industriemechaniker\_innen (7,4 Prozent) deutlich weniger als 10 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, ist es bei den medizinischen Fachangestellten (37,5 Prozent), den Metallbauer\_innen (35,7 Prozent) und den Kaufleuten im Einzelhandel (32 Prozent) praktisch jede\_r Dritte.



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 geltender Regelungen wie Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

### 3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

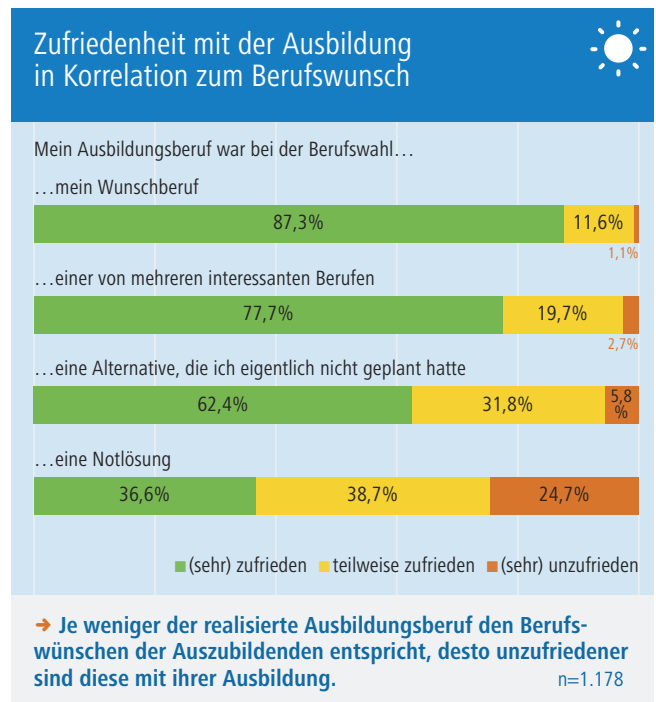
Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat aber nicht nur der Verlauf der Ausbildung selbst. Bereits der Zugang in Ausbildung ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden dort wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

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

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede\_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede\_n Ausbildungsinteressierte\_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt 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.

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 62,4 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 87,3 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.

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.

87,4 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 4,6 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 41,5 Prozent bzw. 26,9 Prozent deutlich niedriger.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern<sup>17</sup>, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

#### 3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2016 belegt, 2014 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um 3,9 Prozent auf etwa 143.000 zurückgegangen ist, hatte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nur einen geringen Einfluss auf die Vertragslösungsquote. Mit 24,6 Prozent lag diese nur um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert, d.h. noch immer wurde im Jahr 2014 deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet<sup>18</sup>

In aller Regel hat die Vertragslösung eine lange Vorgeschichte und wird vom Auszubildenden nicht vorschnell getroffen. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Ein Schritt in die richtige Richtung ist die in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarte Maßnahme, durch die Entwicklung eines niedrigschwelligen Beschwerdemanagements eine Möglichkeit zu schaffen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

12,4 Prozent der für den DGB-Ausbildungsreport Befragten aus Bayern gaben 2016 an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert weitgehend gleich geblieben.

Für 84,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 15,6 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 jedoch festhalten, dass etwa jede\_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2016 befragte Auszubildende aus Bayern zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung
- ein funktionierendes niedrigschwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hierfür bedarf es in Bayern des Aufbaus kompetenter Anlaufstellen für Auszubildende
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit dem Monat Mai 2015 ausbildungsbegleitende Hilfen früher in Anspruch genommen werden als bisher. Außerdem wurde mit der assistierten Ausbildung 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 sukzessive auszuweiten und sie bekannter zu machen
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 75f

# 4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund wird in der diesjährigen Befragung bestätigt. 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 Bayern 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.

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

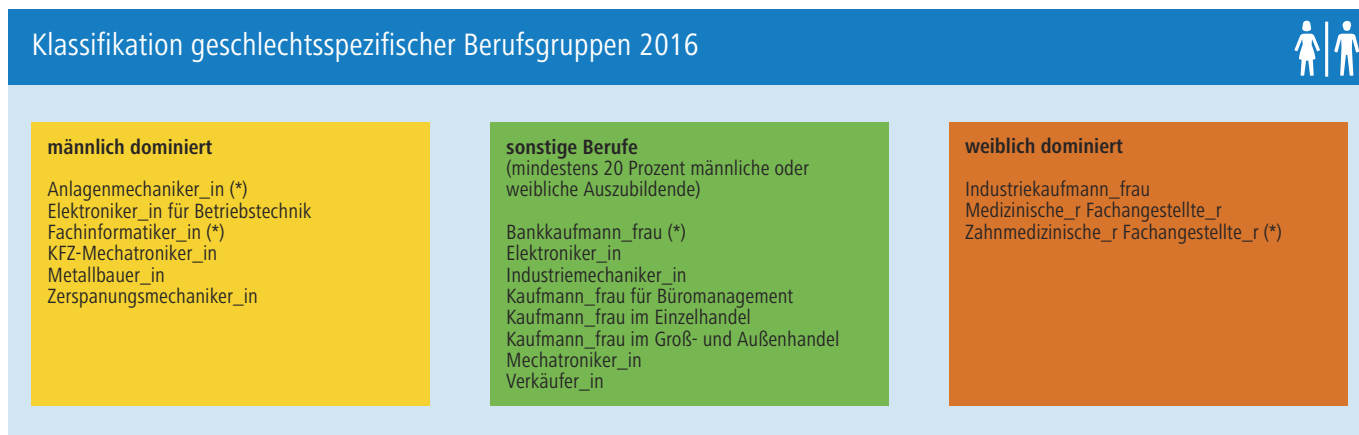
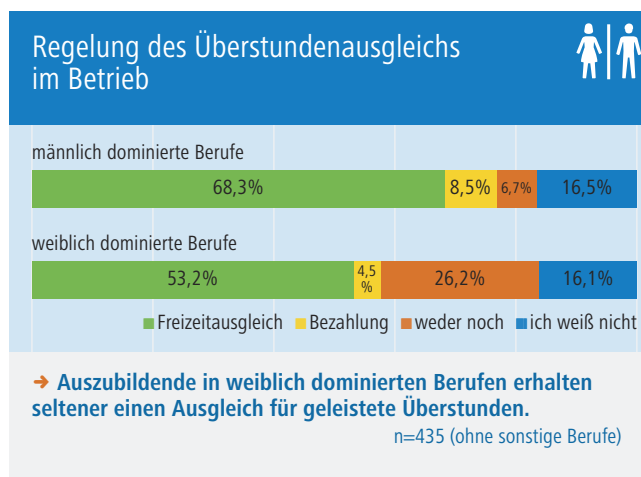
Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die ‚sonstigen Berufe‘ der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet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

Wie bereits in den Vorjahren bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports, dass weibliche und männliche Auszubildende die Ausbildung nur sehr punktuell unterschiedlich beurteilen. 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). So äußerten sich weibliche Auszubildende z.B. häufiger unzufrieden mit der fachlichen Anleitung: 13,1 Prozent von ihnen haben angegeben, ihr\_e Ausbilder\_in erkläre ihnen Arbeitsvorgänge selten oder nie zur vollsten Zufriedenheit. Bei den männlichen Auszubildenden waren dies nur 7,1 Prozent.

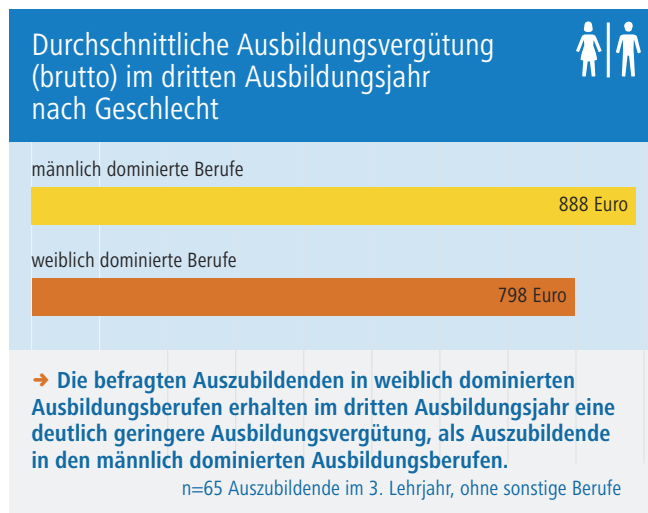
Insgesamt jedoch fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten der befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden in Bayern gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (18,4 Prozent) als in den männlich dominierten (11 Prozent). Der Anteil derer, die in den betreffenden Berufen Angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, lag mit



44,4 Prozent (männlich dominiert) und 46,2 Prozent (weiblich dominiert) zwar kaum auseinander. Während allerdings 80 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 64,7 Prozent der Auszubildenden zu. Lediglich 6,4 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 23 Prozent der Befragten zu.

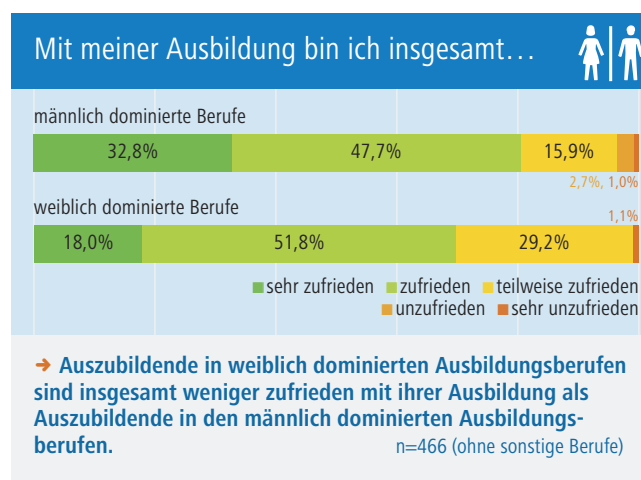
Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen 17,3 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 22,6 Prozent darüber.



Bei der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 888 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 798 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr noch nicht 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 2016 deutschlandweit festgestellt wurden.<sup>19</sup> Die Autor\_innen des Datenreports betonen dabei, dass die

Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 80,5 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (69,8 Prozent).



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.

<sup>19</sup> vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, S. 252f

**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 junger Frauen und Männer 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 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis April 2016 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.213 Auszubildenden aus 17<sup>20</sup> der 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 Auszubildenden gewichtet.

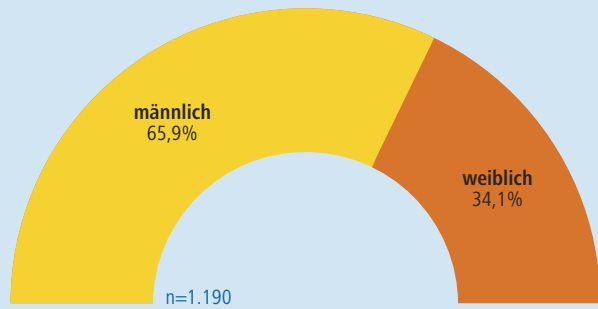
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten gebildet: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für 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.

---

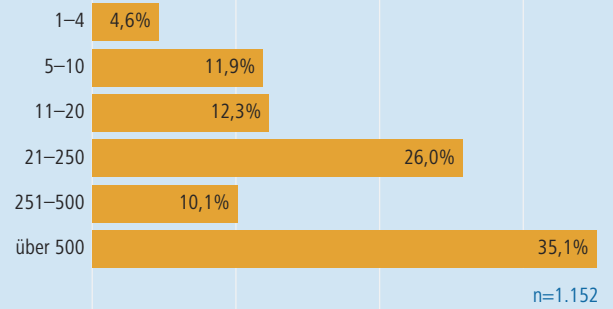
<sup>20</sup> Folgende acht Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Fachkraft für Lagerlogistik (13), Fachverkäufer\_in im Lebensmittelhandwerk (3), Friseur\_in (4), Hotelfachmann\_frau (0), Koch\_Köchin (0), Maler\_in und Lackier\_in (0), Steuerfachangestellte\_r (0), Tischler\_in (1)

# 6 Anhänge

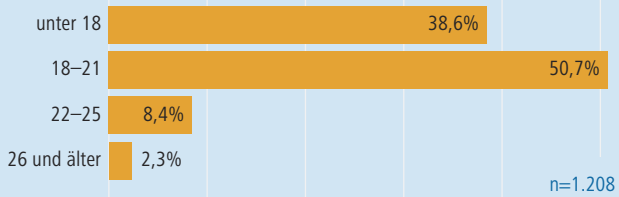
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



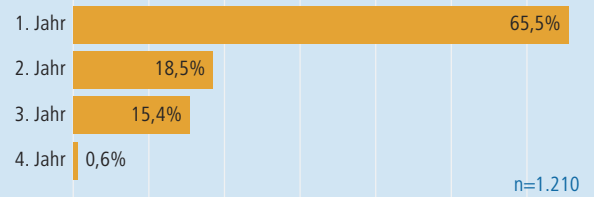
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter\_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr





# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2015/2016:** 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.

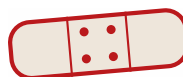
1. Mein Ausbildungsberuf: \_\_\_\_\_
2. Ich befinde mich im  
 1.  2.  3.  4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine  
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)  
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt und  weiblich  männlich
5. Pro Woche 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** \_\_\_\_\_ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
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. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden     zufrieden     teilweise zufrieden     unzufrieden     sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
- ja     ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein     weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja     nein     weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung     Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten     andere Befristung: \_\_\_\_\_
38. Falls Frage 36 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
39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«  
 1     2     3     4     5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«  
 1     2     3     4     5
- c) »Ich habe Kolleg\_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«  
 1     2     3     4     5
40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule  
 1     2     3     4     5
- b) Nebenjob  
 1     2     3     4     5
- c) ständige Erreichbarkeit  
 1     2     3     4     5
- d) Probleme mit Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten  
 1     2     3     4     5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck  
 1     2     3     4     5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)  
 1     2     3     4     5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst  
 1     2     3     4     5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel  
 1     2     3     4     5
41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen: (1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)
- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.  
 1     2     3     4     5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.  
 1     2     3     4     5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.  
 1     2     3     4     5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.  
 1     2     3     4     5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.  
 1     2     3     4     5
42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter\_innen):  
 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500
43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
Bundesland: \_\_\_\_\_
44. 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](http://www.doktor-azubi.de)



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

