

studie



Ausbildungsreport Baden-Württemberg 2017



www.facebook.com/dgb.jugend.bw

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Andre Fricke, Landesjugendsekretär

Redaktion:

Jessica Messinger, Jugendbildungsreferentin

Joachim Ruth, Abteilungsleiter Berufliche Bildung, Bildungspolitik, Handwerk und Hochschulen

Herausgeber:

DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Abteilung Jugend

Willi-Bleicher-Straße 20

70174 Stuttgart

<https://www.facebook.com/dgb.jugend.bw>

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Oliver Dick

isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken

Jörg Kirchen und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH

Titelfoto:

Steve Debenport/iStock

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Oktober 2017

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit	6
1.1	Wichtige Kernergebnisse	6
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Deutschland	8
1.3	Fazit und Forderungen	9
2	Schwerpunkt: Berufsschule	11
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	15
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	15
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	15
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	16
3.1.3	Ausbildungsnachweis	17
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	20
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	20
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	21
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	22
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
3.3	Ausbildungsvergütung	24
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	25
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	25
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	27
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	28
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	29
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	29
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	32
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	34
5	Auswertungsverfahren und Methodik	37
6	Struktur der Stichprobe	38
	Abbildungsverzeichnis	41

Liebe Leserinnen und Leser,

der Abschluss einer dualen Berufsausbildung gilt in der Bundesrepublik Deutschland als ein wirksamer Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Dies zeigen auch die Statistiken. Ein Berufsabschluss ist eine wichtige Voraussetzung, um ökonomisch auf eigenen Füßen zu stehen und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Die duale Berufsausbildung gilt als Erfolgsmodell, das seit einigen Jahren auch international viel Beachtung erhält. Bei allem Lob darf aber nicht vergessen werden, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit Jahren abnimmt und dass es in der Praxis in bestimmten Bereichen erhebliche Mängel gibt.

Seit nunmehr 12 Jahren nutzt die DGB-Jugend den bundesweiten Ausbildungsreport, um auf diese Mängel aufmerksam zu machen. Zum zweiten Mal veröffentlichen wir mit diesem Landesreport, für den ausschließlich Azubis aus Baden-Württemberg befragt wurden, spezifische Ergebnisse für den Südwesten. Im Zeitraum der beiden Ausbildungsjahre 2016 und 2017 haben uns rund 1.300 Auszubildende in einer schriftlichen Befragung Auskunft gegeben, wie sie ihre Ausbildung einschätzen. Für die Studie wurden die Angaben der Befragten aus 23 betrieblichen Ausbildungsberufen der 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe (laut Bundesinstitut für Berufsbildung) ausgewertet.

Erfreulicherweise zeigen die Antworten, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden in Baden-Württemberg mit der Ausbildung zufrieden ist. 67,7 Prozent der Befragten gaben an, mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden« zu sein. Das ist eine leichte Verschlechterung gegenüber 2015, als 70,7 Prozent diese Angaben machten. Dies zeigt, dass Ausbildung in Baden-Württemberg vielfach gut läuft, dass aber eben auch Probleme bestehen, mit denen die Auszubildenden konfrontiert sind oder unter denen sie leiden. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz oder das Arbeitszeitgesetz gehören in bestimmten Branchen für viele Jugendliche zum Ausbildungsalltag. Gegenüber 2015 sind für Baden-Württemberg hier nur minimale Veränderungen feststellbar – also dauerlicherweise auch keine nennenswerten Verbesserungen.

Für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts braucht Baden-Württemberg eine hohe Qualität der Ausbildung. Sie sollte im selbst-ernannten Musterland für gute Arbeit Realität sein. Sie ist zudem eine wichtige Grundlage für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Landes. Dafür haben sich Politik, die Arbeitgeber_innen und die Gewerkschaften im landesweiten Bündnis zur Ausbildung auf verschiedene Ziele geeinigt. Hauptziel ist es, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Dieses soll zum einen durch einen besseren Übergang von Schule in den Beruf und zum anderen durch eine bessere Ausbildungsqualität erreicht werden.

Auch wenn die Lage der jungen Menschen auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg nicht ganz so angespannt ist wie in anderen Bundesländern, so gibt es auch hier eine Lücke zwischen Ausbildungsinteressierten und den angebotenen Ausbildungsplätzen. Um die Einmündungsquote dieser Jugendlichen im ersten Schritt auf 75 Prozent zu erhöhen, wären 2016 mehr als 5.500 zusätzliche Ausbildungsverträge notwendig gewesen. (Die tatsächliche Einmündungsquote lag bei 69,7 Prozent) Jede_r zehnte Ausbildungsinteressierte geht bei der Suche nach einer passenden Ausbildung leer aus, obwohl viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Und während die Arbeitgeber_innen immer wieder auf einen Fachkräftemangel hinweisen, nimmt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Baden-Württemberg stetig ab. So bilden aktuell in Baden-Württemberg nur noch gut 20% der Betriebe aus.

Die Kammern und Arbeitgeberverbände erklären dieses Phänomen mit immer weniger Ausbildungsinteressierten und der angeblich fehlenden Ausbildungsreife vieler Jugendlicher. Wir sehen dagegen eine widersprüchliche Entwicklung. Auf der einen Seite gibt es immer mehr unbesetzte Ausbildungsstellen. Dies deutet aber keineswegs auf einen Fachkräftemangel hin, sondern auf unattraktive Ausbildungsplätze, die häufig mit Überstunden, schlechter Bezahlung, geringer Ausbildungsqualität und fehlender Perspektiven verbunden sind. Auf der anderen Seite haben Jugendliche mit Unterstützungsbedarf trotz des gestiegenen Angebots an Ausbildungsplätzen nach wie vor Probleme, in eine Ausbildung zu kommen. Hier ist die Wirtschaft in der Pflicht. Es müssen wieder mehr Betriebe ausbilden. Und auch das »Rosinenpicken« der Ausbildungsbetriebe muss ein Ende haben.

Die sogenannten Schlusslichter des Ausbildungsreports unterscheiden sich kaum von denen des bundesweiten Reports. Auch in Baden-Württemberg wird durch die Befragung sichtbar, dass die Ausbildungsstellen, die weniger nachgefragt werden und die höchsten Abbruchquoten aufweisen, mit die stärksten Mängel bei der Ausbildungsqualität aufweisen. Konkret geht es um Ausbildungen im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in Teilen des Einzelhandels und des Handwerks. Die DGB-Jugend mahnt die Verantwortlichen der betroffenen Branchen: Sorgen Sie für eine hochwertige Ausbildung, gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen! Dann wird es auch gelingen, Jugendliche nachhaltig als Fachkräfte zu gewinnen.

Wir möchten mit diesem Ausbildungsreport einen Beitrag leisten, die Diskussion über die Qualität der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken. Er will jungen Menschen Orientierung bieten und als Gradmesser für die Qualität der Berufsausbildung in Baden-Württemberg dienen, indem er aufzeigt, ob Qualitätsstandards und gesetzliche Vorschriften eingehalten werden und wo es noch Verbesserungsbedarf gibt.



Andre Fricke
Bezirksjugendsekretär
DGB Baden-Württemberg



Martin Kunzmann
DGB-Landesvorsitzender
in Baden-Württemberg

1 Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit

1.1 Wichtige Kernergebnisse

Über 1.300 Auszubildende in Baden-Württemberg aus 23 der bundesweit häufigsten Ausbildungsberufe wurden zwischen September 2015 und August 2017 schriftlich zu ihrer Ausbildungszufriedenheit befragt (Fragebogen siehe Anhang). Die Befragung umfasst Fragen zu vier zentralen Aspekten, die die Qualität der Ausbildung bestimmen:

- Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- Ausbildungszeiten und Überstunden
- Ausbildungsvergütung
- Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

Gesamtbewertung der untersuchten Ausbildungsberufe

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Einzelergebnisse des Ausbildungsreports 2017 für Baden-Württemberg zeigen erhebliche Unterschiede bei den Bewertungen zwischen den einzelnen Berufen auf. Um zu einer Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität nach Berufen zu kommen, wurde aus den Ergebnissen zu allen Fragen ein Gesamtranking der untersuchten Berufe gebildet (zur Methode siehe Erläuterung im Anhang). Abbildung 1 zeigt die Einteilung der Ausbildungsberufe in drei Gruppen gemäß ihrer Gesamtbewertung durch die Auszubildenden (oberes / mittleres / unteres Drittel des Gesamtrankings).

Im oberen Drittel der Gesamtbewertung finden sich in Baden-Württemberg – wie vor zwei Jahren – die angehenden Industriemechaniker_innen, Fachinformatiker_innen und Kaufleute im Groß- und Außenhandel, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind. 2017 haben es außerdem die Elektroniker_innen für Betriebstechnik in die oberen Ränge der Gesamtbewertung geschafft. Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in zumindest drei der vier oben genannten übergeordneten Fragestellungen des Ausbildungsreports. Auf den letzten Rängen der Gesamtbewertung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden finden sich 2017 in Baden-Württemberg die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Verkäufer_innen. Nur unwesentlich besser schneiden Friseur_innen, Tischler_innen, Kaufleute für Büromanagement, zahnmedizinische Fachangestellte, Köch_innen, Metallbauer_innen und Anlagenmechaniker_innen ab. 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.

Am Ende der Liste der Ausbildungsberufe, deren Gesamtranking weniger als ein Drittel des besten Berufs erreicht hat, sind einige Verschiebungen gegenüber 2015 zu beobachten. Kaufleute im Einzelhandel, Hotelfachleute, Maler_innen und Lackierer_innen und Medizinische Fachangestellte konnten sich von den Schlusslichtern ins Mittelfeld heraufarbeiten. Tischler_innen, Anlagenmechaniker_innen und Kaufleute für Büromanagement sind jedoch gegenüber 2015 aus dem Mittelfeld in das untere Drittel der Gesamtbewertung abgerutscht. Bei den anderen schlecht bewerteten Berufen hat sich offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, so dass sie sich erneut am unteren Ende des Gesamtrankings wiederfinden.

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit einer Gesamtbewertung im oberen Drittel

Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Mechatroniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Steuerfachangestellte_r
Maler_in und Lackierer_in
Hotelfachmann_frau
Medizinische_r Fachangestellte_r

Berufe mit einer Gesamtbewertung im unteren Drittel

Anlagenmechaniker_in
Metallbauer_in
Koch_Köchin
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Tischler_in
Friseur_in
Verkäufer_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Die wichtigsten Einzelergebnisse

Betriebsgröße

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

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

Ausbildungszufriedenheit

Über zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal der Anteil der Zufriedenen gegenüber 2015 um drei Prozentpunkte gesunken ist.

Die im Folgenden detailliert erläuterten Ergebnisse des Ausbildungsreports Baden-Württemberg 2017 zeigen insgesamt deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den abgefragten Ausbildungsbedingungen gibt. (➔ Kapitel 3.4.1)

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

11,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zu 2015 nur geringfügig verringert; eine grundlegende Verbesserung ist nicht zu erkennen. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden. (➔ Kapitel 3.1.2)

Fachliche Anleitung

Neun von zehn befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg haben eine_n Ausbilder_in. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 10 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht – dies ist eine Zunahme um fast einen Prozentpunkt gegenüber 2015. Bei 12 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in

ist diese_r nur »selten« bis »nie« am Ausbildungsplatz präsent – das ist keine Verbesserung gegenüber 2015. (➔ Kapitel 3.1.4)

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg nach wie vor zum Ausbildungsalltag: 43 Prozent leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist gegenüber 2015 praktisch unverändert. (➔ 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), nach dem Jugendliche höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten dürfen. Trotz dieser entsprechenden Regelung gaben über 10 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Obwohl dieser Anteil gegenüber 2015 um 3,5 Prozentpunkte zurückgegangen ist, kann noch keine Entwarnung gegeben werden.

Keine nachhaltige Verbesserung ist hingegen beim Thema Überstunden festzustellen. So gaben 37 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu machen – ein Plus gegenüber dem Vorjahr von 8 Prozentpunkten. Nur 57 Prozent von ihnen bekommen dafür einen Freizeitausgleich. (➔ Kapitel 3.2.5)

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 28 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg ihren Wunschberuf und weitere 43 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Über ein Fünftel der Auszubildenden machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Von den Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« ist nur gut die Hälfte zufrieden mit ihrer Ausbildung und damit deutlich weniger als bei den Auszubildenden, die ihren Wunschberuf erlernen (84 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen, ist sogar nur gut ein Drittel 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 der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. Sechs von zehn befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur ein knappes Drittel hat bisher eine Zusage erhalten und 7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin gut sieben von zehn eine unbefristete Zusage, die Anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten sechs von zehn zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 3.4.3)

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich gut sechs von zehn befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Diese Einschätzung hat sich gegenüber 2015 nur wenig verbessert. Hintergründe zur Qualität der Berufsschule werden im diesjährigen Themenschwerpunkt des Ausbildungsreports vertieft untersucht (➔ Kapitel 2).

1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg

Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Seit dem letzten Ausbildungsreport 2015 stagniert der Ausbildungsmarkt. Die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die den Ausbildungsmarkt nur unvollständig abbildet, weist für 2015 64.987 Bewerber_innen aus. 2016 stieg diese Zahl um 1 Prozent auf 65.606 Bewerber_innen an. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen hat von 74.448 auf 78.553 um 5,5 Prozent zugenommen. Und auch die Zahl der unbesetzt gebliebenen gemeldeten Ausbildungsstellen ist von 6.131 (2015) um 16,9 Prozent auf 7.168 angestiegen. Dennoch stieg die Zahl der erfolglos suchenden Nachfrager_innen von 9.095 in 2015 deutlich auf 9.518 in 2016 an. Insbesondere der Anteil der komplett unversorgten Jugendlichen ist um mehr als 16 Prozent angestiegen.

Ausbildungsinteressierte in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist aber zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausweist. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen« im Jahr 2016 mit 106.188 (2015: 105.413) erneut deutlich über der Zahl der gut 65.606 (2015: 64.987) bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen. Nur noch 69,7 Prozent (2015: 70 Prozent) dieser ausbildungsinteressierten Jugendlichen konnten erfolgreich in eine duale Ausbildung einmünden. Um alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen an der dualen Ausbildung zu beteiligen, fehlten in Baden-Württemberg daher in den vergangenen beiden Jahren rein rechnerisch mehr als 30.000 Ausbildungsplätze. Das vom DGB-Bezirk Baden-Württemberg formulierte Ziel einer Einmündungsquote von zunächst 75 Prozent hätte im vergangenen Jahr mehr als 5.500 zusätzliche abgeschlossene Ausbildungsverträge erfordert.

Es bleibt also weiter dabei: von einem auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebot kann noch immer nicht gesprochen werden.

Neben regionalen Marktungleichgewichten¹ lässt sich eine Reihe weiterer struktureller Faktoren auf der Angebots- wie der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes identifizieren, die für die aktuellen Passungsprobleme ursächlich sind.

Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den Bedingungen sind. Während unter anderem in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel, die wie im Report von 2015 auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren, Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, erfreuen sich beispielsweise Medienberufe einer hohen Beliebtheit, so dass dort die Zahl erfolgloser Nachfrager_innen die Zahl unbesetzter Stellen weit übersteigt. Qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen sind somit zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende.

Für Ausbildungsbetriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, gilt es daher, in die Attraktivität der Ausbildung zu investieren und mit guten Ausbildungsbedingungen zu punkten. Auf der Nachfrageseite mündeten auch 2016 wieder fast 47.000 junge

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 41

Menschen in Bildungsgänge und Maßnahmen des Übergangssystems ein.

Derartige Problemfelder, die beispielsweise auch die geringe Besetzung beinhalten, lassen sich nur lösen, wenn die betroffenen Betriebe, gegebenenfalls mit Unterstützung durch Angebote wie der »assistierten Ausbildung«, künftig verstärkt auch jenen jungen Menschen eine Chance auf Ausbildung geben, die bislang nicht zum Zuge gekommen sind.

1.3 Fazit und Forderungen

Die Umsetzung der im Dezember 2014 im Bund von Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft gegründeten Allianz für Aus- und Weiterbildung beschlossenen Maßnahmen für eine verbesserte Ausbildungsqualität, befindet sich in vielen der vereinbarten Maßnahmen auf einem guten Weg. So wurde die assistierte Ausbildung zur Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eingeführt und die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden ausgebaut. Diese Instrumente werden auch in Baden-Württemberg genutzt.

Dennoch reicht das betriebliche Ausbildungsangebot noch immer nicht aus. Eine Ausbildungsgarantie, wie in der Allianz gefordert und in Baden-Württemberg mit dem Bildungsgang Berufsqualifizierung dual (BQdual) vereinbart, kann so nicht verwirklicht oder umgesetzt werden. Daher braucht es eine Debatte über eine Ausbildungsumlage – entweder als gesetzliche Lösung oder in Form von branchenspezifischen Ausbildungsfonds.

Integration von Geflüchteten in Ausbildung

Eine weitere Herausforderung wird in Zukunft die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit sein. Dazu sind unter anderem die Möglichkeiten zur Verlängerung der Ausbildungsdauer nach Berufsbildungsgesetz und eine sichere Bleibeperspektive mit einer integrationsfreundlichen Interpretation der 3+2-Regelung (Ausbildungsduldung) erforderlich. Bürokratische Hemmnisse in der Förderlandschaft sind nach Meinung der Gewerkschaften zu beseitigen.

Kernforderung

Sowohl mit Blick auf die Zukunftschancen der jungen Menschen, als auch auf die Fachkräftesicherung durch Betriebe, besteht nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf, um den beschriebenen Tendenzen Einhalt zu gebieten und Perspektiven für alle Beteiligten zu entwickeln. Eine Weiterentwicklung braucht es vor allem bei der Qualität der Ausbildung, damit das viele Jahrzehnte bewährte duale Ausbildungssystem auch in Zukunft gute Einstiegsmöglichkeiten in das Berufsleben junger Menschen gewährleistet.

Fazit aus der Auszubildendenbefragung

Auch der diesjährige Ausbildungsreport für Baden-Württemberg bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), weiterhin dringend notwendig. Eine Überprüfung und Anpassung war im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vorgesehen. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im März 2016 vorgelegte Evaluationsbericht klammerte jedoch wesentliche Aspekte des Gesetzes aus und kam daher zu dem Schluss, es brauche keine Novellierung. Die DGB-Jugend bleibt dabei und wendet sich mit dieser Forderung auch an die zukünftige Bundesregierung: Wir brauchen dringend eine BBiG-Reform. Unser Ausbildungsreport zeigt, wo Handlungsbedarf besteht:

- Sicherung der Ausbildungsqualität durch Stärkung der Kontrollfunktion:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität gestärkt werden. Die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen müssen im Berufsbildungsgesetz durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse konkretisiert werden. Damit die Kammern ihrer Kontrollfunktion in den Ausbildungsbetrieben nachkommen können, braucht es eine massive Personalaufstockung. Um sich im Zweifel bei Verstößen vor der Durchsetzung von Sanktionen – aufgrund ihrer Doppelfunktion- als Arbeitgeberverband und neutrale Kontrollstelle der Ausbildung nicht gegen die eigenen Mitglieder richten zu müssen, braucht es deutlich mehr Rückhalt durch den Gesetzgeber. Er muss dafür Sorge tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht gelöst werden kann, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind. Hierfür bedarf es im ersten Schritt eines unabhängigen, niedrighschwelligigen Beschwerdemanagements, das die Auszubildenden tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.
- Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifi-

zierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner_innen für die Auszubildenden nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.

- **Lernort-Kooperation Betrieb und Berufsschule:** Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungsaustausch geben. Die Verankerung grundlegender Qualitätsaspekte im Berufsbildungsgesetz kann ein Beitrag sein, um den unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule entgegenzuwirken.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und Auswirkungen auf die Belastungssituation und Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Es bedarf einer Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten bei minder- und volljährigen Auszubildenden. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt gerade bei volljährigen Auszubildenden einen großen Interpretationsspielraum zu, welcher für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus führen kann.
- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:** Es bedarf neben des Ausbildungsrahmenplans, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Aus-

bilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.

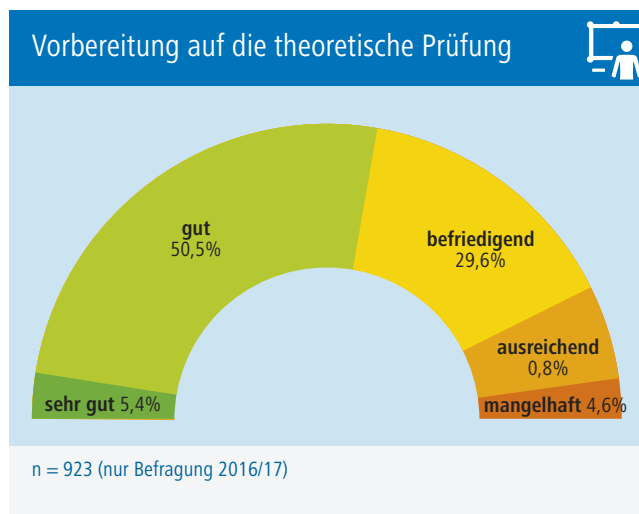
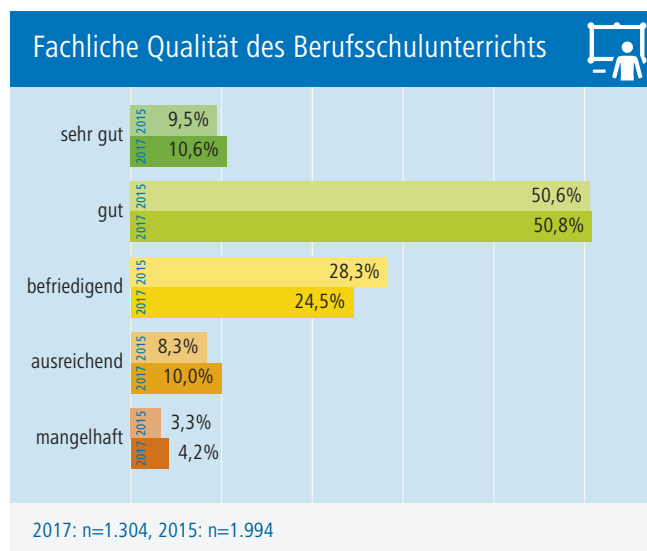
- **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme:** Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im §24 Berufsbildungsgesetz eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln, wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel, sind auch die schulischen Mittel, wie z. B. Fachliteratur, durch den/die Arbeitgeber_in zu tragen. § 14 Berufsbildungsgesetz muss dahingehend konkretisiert werden. Damit die Auszubildenden den gestiegenen Anforderungen an die Mobilität gerecht werden können, sind Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule zu erstatten.
- **Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung:** Die Ergebnisse des Reports zeigen, dass die Auszubildenden in Betrieben mit einer betrieblichen Mitbestimmung zufriedener mit ihrer Ausbildung sind. Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen wachen über die Ausbildungsqualität. Darüber hinaus können sie Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Ausbildung abschließen und gemeinsam mit den Arbeitgeber_innen die Ausbildung attraktiver gestalten (z. B. durch Übernahmeregelungen).

2 Schwerpunkt: Berufsschule

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

Mit dem Schwerpunkt: »Qualität der Berufsschule« vertieft der diesjährige Regionalreport für Baden-Württemberg ein wichtiges Thema. Damit ist es möglich, einen differenzierten Blick auf die Beurteilung der Berufsschule durch die Auszubildenden zu werfen.

Die Einschätzung der fachlichen Qualität der Berufsschulen in Baden-Württemberg durch die Auszubildenden hat sich gegenüber 2015 leicht verschoben. Während der Anteil der Befragten, die die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« einschätzten, 2017 mit 61 Prozent um einen Punkt gegenüber 2015 gestiegen ist, ist der Anteil der Auszubildenden, die die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, mit 14 Prozent gegenüber 2015 um fast 3 Prozentpunkte deutlich gestiegen.



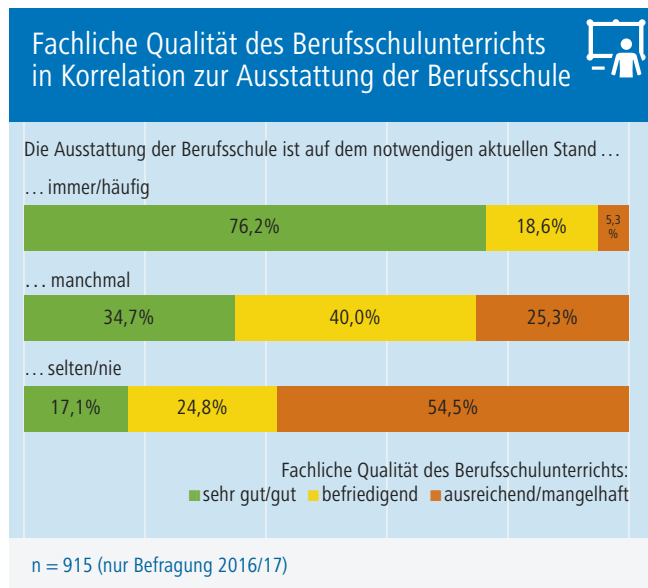
Ein Siebtel, das mit der Unterrichtsqualität subjektiv unzufrieden ist, ist ein deutlich zu hoher Anteil.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. Drei von zehn (30 Prozent) schätzen die Vorbereitung als »befriedigend« ein und fast jede_r Sechste fühlt sich nur »ausreichend« (10 Prozent) oder gar »mangelhaft« (5 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet.

Ein sehr wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden ist in der nicht immer aktuellen Ausstattung der Berufsschulen zu sehen. Nur sieben von zehn Befragten waren der Meinung, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien, technische Gerätschaften und Ähnliches verfügte, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen. Bei 8 Prozent der Befragten war dies »selten« oder »nie« der Fall; bei 23 Prozent nur »manchmal«.

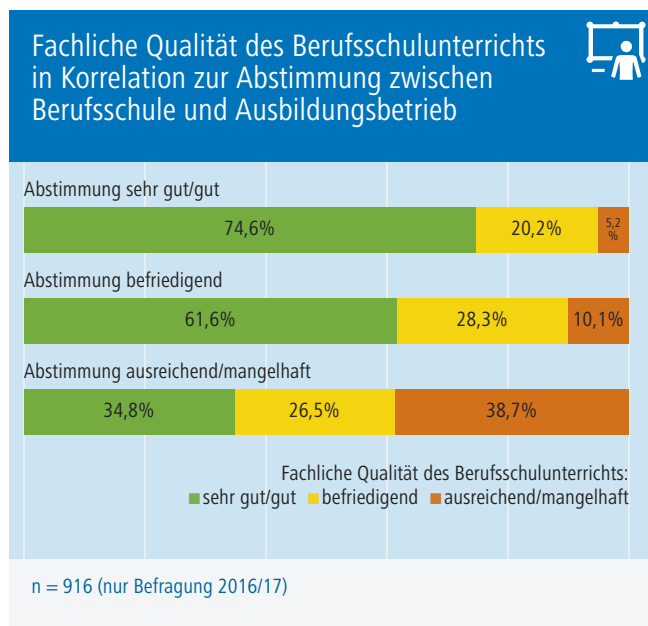
Auszubildende, die die Ausstattung ihrer Berufsschule schlecht bewerten, äußern sich auch deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts: Während über drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf gut ein Sechstel (17 Prozent), wenn die Ausstattung der Berufsschule nicht auf dem notwendigen aktuellen Stand ist.

Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule. Nur die Hälfte der Befragten aus Baden-Württemberg bewertet aktuell die Abstim-



mung als »gut« oder »sehr gut«. Drei Viertel dieser Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität der Berufsschule zufrieden. Der gleichen Meinung ist jedoch nur gut ein Drittel der Auszubildenden (35 Prozent), die die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (70 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder gar »mangelhaft« bezeichnet wird (28 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen

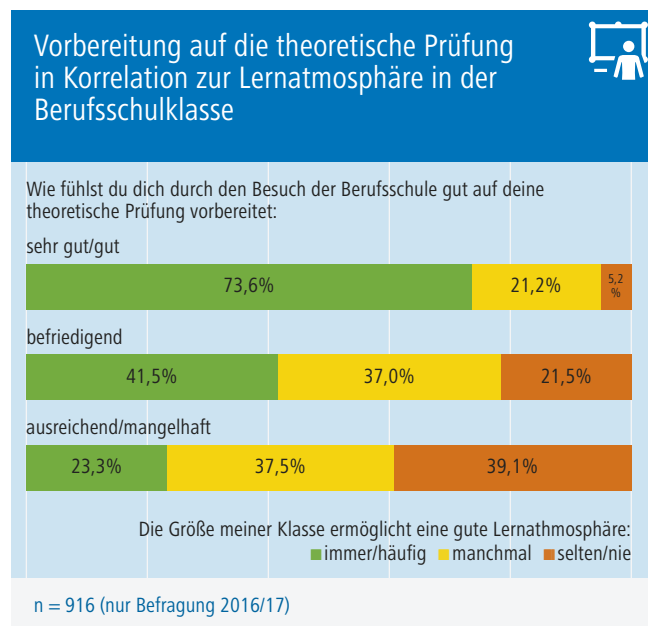


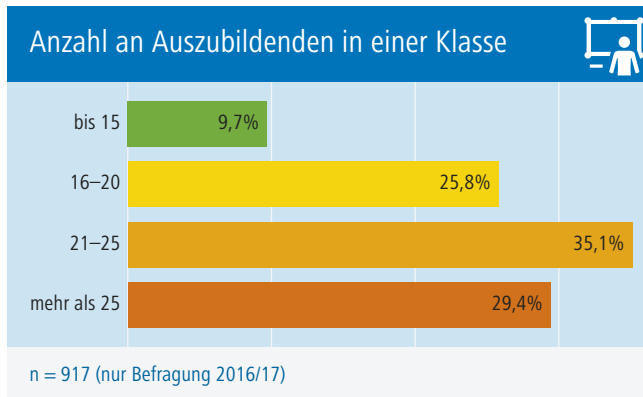
und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen lässt, wenn für die Auszubildenden ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung zu erkennen ist.

Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden fast drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden, die sich »gut« oder »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen »immer« oder »häufig« als gut. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet fühlen, sind lediglich 23 Prozent dieser Ansicht.

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports auf vergleichsweise große Klassen hin: Kleinklassen von maximal 15 Auszubildenden sind eher selten anzutreffen (10 Prozent); von Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern berichten hingegen fast drei von zehn Befragten (29 Prozent). Die durchschnittliche Klassengröße der Befragten aus Baden-Württemberg lag 2017 bei 22,4 Auszubildenden.

Werden die Klassen zu groß, hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So sind in Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern lediglich 41 Prozent mit der Lernatmosphäre zufrieden, ein Viertel empfindet unter diesen Bedingungen die

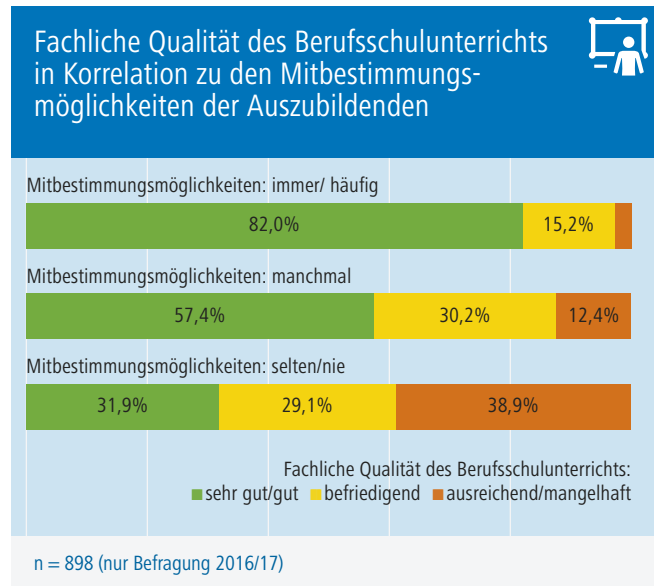
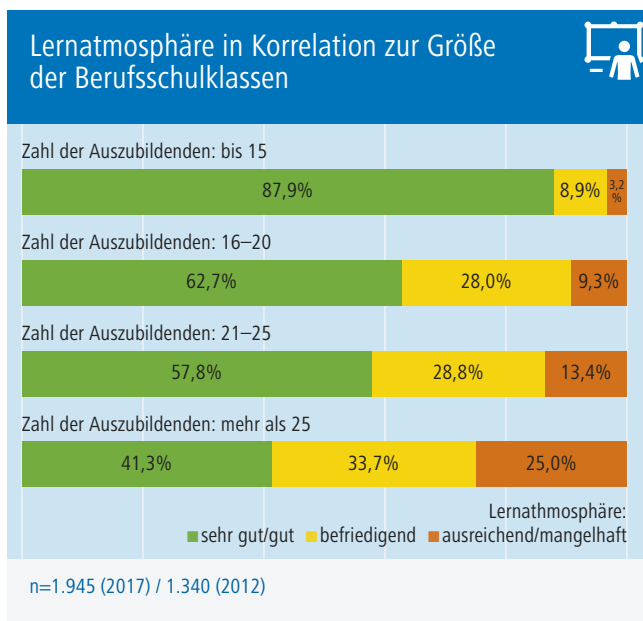




Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.

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

Über vier Fünftel (82 Prozent) der Auszubildenden, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts (sehr) gut, bei den Schüler_innen, deren Anregungen »selten« oder »nie« aufgenommen werden, sind dies hingegen weniger als ein Drittel (32 Prozent). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Qualität des Berufsschulunterrichts in Baden-Württemberg für einen deutlich zu großen Teil der befragten Auszubildenden noch kein gutes Niveau erreicht hat. Eine Vielzahl von Faktoren hat Einfluss auf die Bewertung der




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

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

Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung von 2017 enttäuschend: Über 30 Prozent der befragten Auszubildenden sehen die Ausstattung der Schule nicht auf dem notwendigen aktuellen Stand, um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen. Fast die Hälfte der Befragten bewertet die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nicht gut, und drei von zehn Auszubildenden müssen sich in Klassen mit mehr als 25 Schüler_innen zurechtfinden.

Es ist daher wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrer_innenausbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Der Ausbildungsreport hingegen verdeutlicht die diesbezüglich zentrale Bedeutung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle Ausstattung durch die Schulträger, die dabei aber auf finanzielle Unterstützung durch das Land, beispielsweise durch Sonderinvestitionsprogramme angewiesen sind. Außerdem bedürfen Berufsschulen einer besseren personellen Ausstattung. Hier steht das Land in der Verantwortung. 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.

Weitere Stellenstreichungen an den Schulen werden daher von der DGB-Jugend abgelehnt. Vorhandene kw-Vermerke (künftig wegfallende Stellen) sind zu streichen und die Ausbildungskapazitäten bei den gewerblich-technischen Fächern auszubauen. Die Attraktivität des Berufsschullehramts muss u. a. durch bessere Arbeitsbedingungen und gegenüber der Wirtschaft konkurrenzfähige Besoldungen gesteigert werden. Die Gewerkschaftsjugend fordert weiterhin, einen zweiten Berufsschultag pro Woche einzurichten. Eine individuelle Förderung benachteiligter Auszubildender, Sprachförderung sowie der Erwerb der Fachhochschulreife bzw. des mittleren Bildungsabschlusses kann so parallel zur Ausbildung zum Regelangebot werden.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

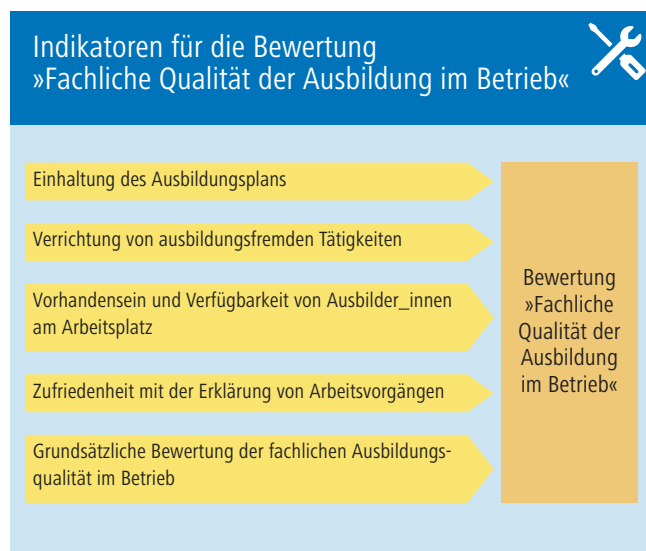
Indikatoren für das Ranking

Die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb setzt sich zusammen aus den Antworten zu den Themen

- Einhaltung des Ausbildungsplans
- ausbildungsfremde Tätigkeiten
- Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen
- grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

Berufe und Branchen

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb wird von den Auszubildenden der einzelnen Berufe höchst unterschiedlich bewertet. Insgesamt am besten bewertet wird sie von den Elektroniker_innen für Betriebstechnik, gefolgt von den Kaufleuten im Einzelhandel, den Fachinformatiker_innen und den Industriemechaniker_innen. Mit deutlichem Abstand zur Spitzengruppe folgt ein breites Mittelfeld. Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Metallbauer_innen, Anlagenmechaniker_innen oder Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk Berufe, die bereits 2015 am Ende des Rankings zu finden waren. Erstaunlicherweise sind 2017 aber auch Berufe wie Tischler_in oder Steuerfachangestellte weit abgeschlagen im Ranking, die 2015 noch vergleichsweise gut bewertet wurden. Deshalb ist eine differenzierte Betrachtung der Antworten zu den einzelnen Fragen, die dem Ranking zugrunde liegen, erforderlich.

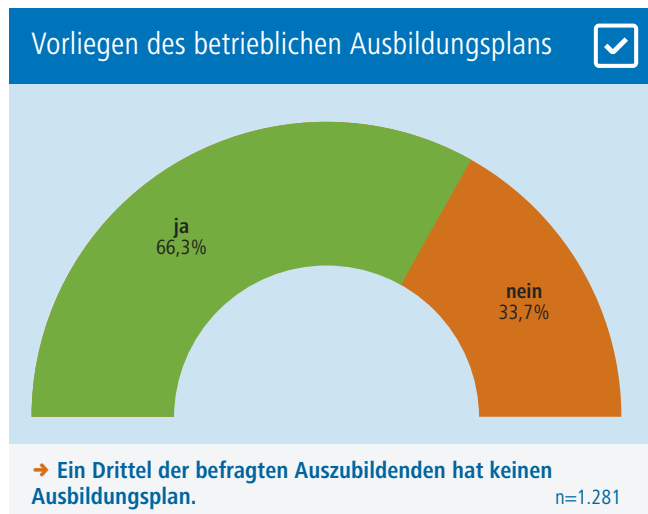


3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

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



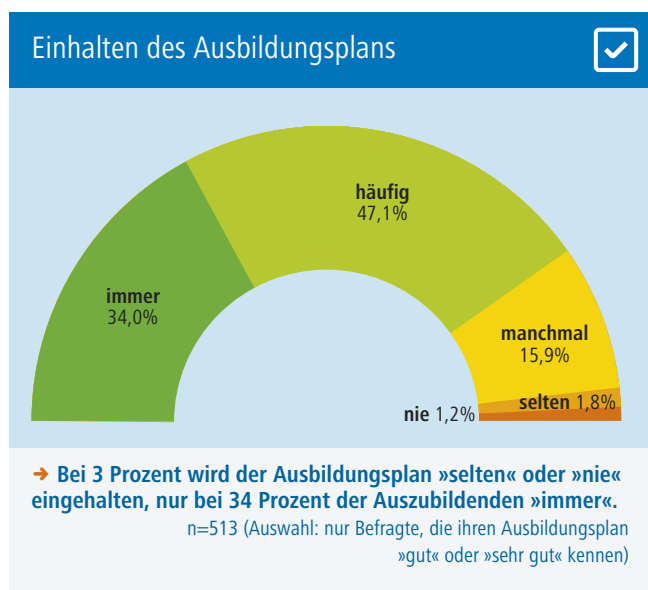


Branchenunterschiede

Über einem Drittel (34 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den in die Befragung einbezogenen Ausbildungsberufen. Während fast neun von zehn Industriekaufleuten (89 Prozent) oder 85 Prozent der Hotelfachleuteangaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur ein Drittel (33 Prozent) der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk oder knapp vier von zehn Friseur_innen (39 Prozent) diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

516 befragte Auszubildende aus Baden-Württemberg kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Gut ein Drittel davon gibt



an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Diese Quote ist gegenüber 2015 nahezu unverändert. 3 Prozent der Auszubildenden gaben an, er werde »selten« oder »nie« eingehalten. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vor- und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es einen rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung in § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 soll darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, werden Auszubildende häufig während der Arbeitszeit zu Tätigkeiten angehalten, die nicht im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen sind. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in der gleichen Abteilung eingesetzt werden. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden beim Einstieg ins Berufsleben schonungslos aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur knapp ein Drittel (33 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«

kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Gegenüber 2015 ist dieser Wert fast unverändert; nach wie vor müssen zwei Drittel zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.

Das Berufsbildungsgesetz regelt eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 11 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein – eine geringfügige Verbesserung zum Vorjahreswert. Hier bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gab beispielsweise die Hälfte der befragten Anlagenmechaniker_innen und über ein Drittel der befragten Steuerfachangestellten an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine_r der befragten Zerspanungsmechaniker_innen oder Elektroniker_innen für Betriebstechnik.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich – wie schon 2015 – ein starker Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben beispielsweise 22 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit weniger als 5 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 weniger als 3 Prozent. Auf der anderen Seite gaben über zwei Drittel 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, bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden 83

Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

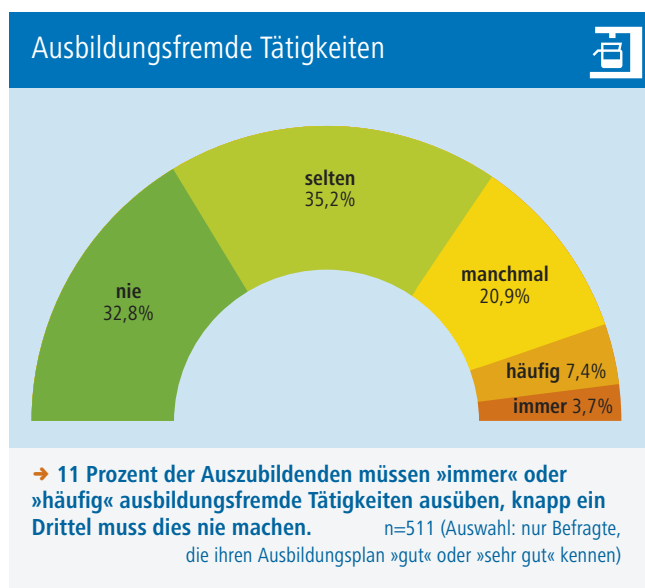
Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern Gesetzesverstöße. Im Falle der ausbildungsfremden Tätigkeiten wirken sie sich besonders negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Es zeigt sich, dass hier Schwierigkeiten liegen, denn zur Durchsetzung von Qualitätsansprüchen in der Ausbildung, muss sich die Kammer im Konfliktfall gegen ihre eigenen Mitglieder richten. Die Doppelfunktion der Kammern ist nur dann haltbar, wenn im Bereich der Überwachung der Qualität der Berufsausbildung definierte Standards und Kriterien bestehen, die im Zweifel durch Klagemöglichkeiten im Berufsbildungsausschuss kontrolliert werden können.

Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und –Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

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



Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab fast ein Drittel (33 Prozent) der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während beispielsweise nahezu alle Mechatroniker_innen und Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis zumindest meist während der Ausbildungszeit führen können, sind dies beispielsweise bei den Verkäufer_innen oder den medizinischen Fachangestellten nur ein Viertel (25 bzw. 26 Prozent). Hier hat sich gegenüber 2015 wenig verändert. Falls die Beschaffenheit des Betriebs nicht zulässt, es unter den dortigen Bedingungen optimal zu führen, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende, die das Berichtsheft dann zu Hause führen, dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtshefts aber im Betrieb, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg, die Ausbilder_innen haben, gaben 68 Prozent an, dass ihnen die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer vollsten Zufriedenheit erklärt werden. Dagegen haben 13 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Diese Verteilung ist im Vergleich zu 2015 praktisch unverändert. 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_vierte Auszubildende² in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf.

In Baden-Württemberg lag die Vertragsauflösungsquote im Jahr 2016 etwas geringer bei durchschnittlich 22,1 Prozent³. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁴. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

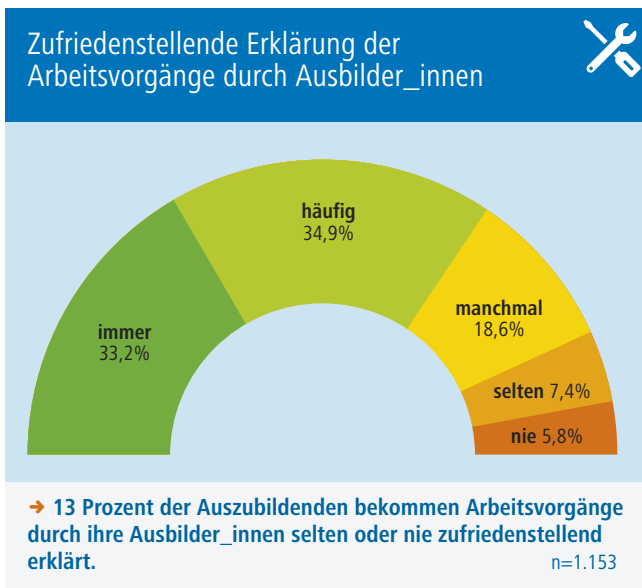
Präsenz der Ausbilder_innen

Neun von zehn Befragten aus Baden-Württemberg gaben zwar an, ihnen formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (90 Prozent), doch sind sie bei 12 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Diese Ergebnisse sind praktisch unverändert gegenüber 2015. Am häufigsten wurde die Abwesenheit der Ausbilder_innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bemängelt (16 Prozent). In kleinen Betrieben mit unter 5 Mitarbeiter_innen berichteten 4 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben ab 500 Mitarbeitern 7 Prozent.

² vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85: Im Jahr 2015 wurden bundesweit 142.275 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 24,9 Prozent.

³ Quelle: statistische Berichte Baden-Württemberg (Unterricht und Bildung) 2017, S. 14

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85



Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Über vier Fünftel (81 Prozent) der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 18 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

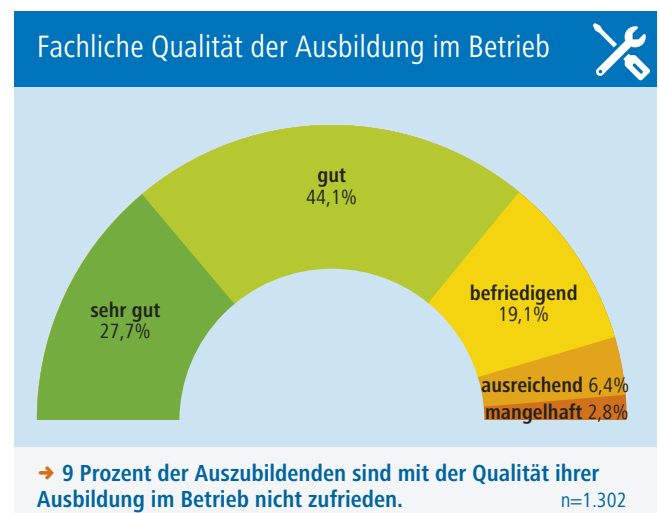
Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass eine Konkretisierung des Gesetzes hin zu einer Ausbildung der Ausbilder_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard notwendig ist. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung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

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg (72 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Auf der anderen Seite bewerten über 9 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber 2015 ist der Anteil der zufriedenen marginal um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Betriebsgröße

Auch bei der Frage nach der fachlichen Qualität spielt die Betriebsgröße eine gewisse Rolle. So beurteilen 69 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 sind es hingegen über 82 Prozent.



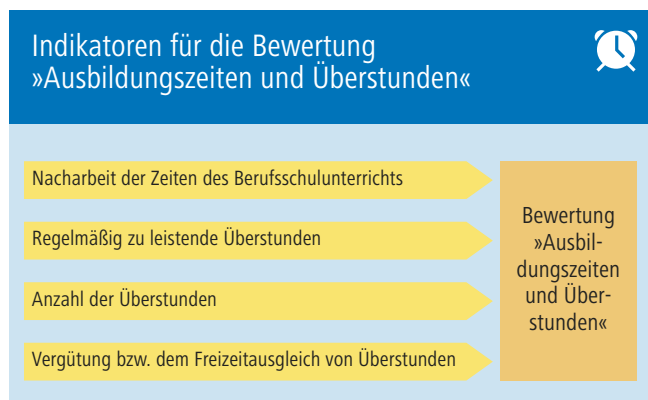
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

Indikatoren für das Ranking

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

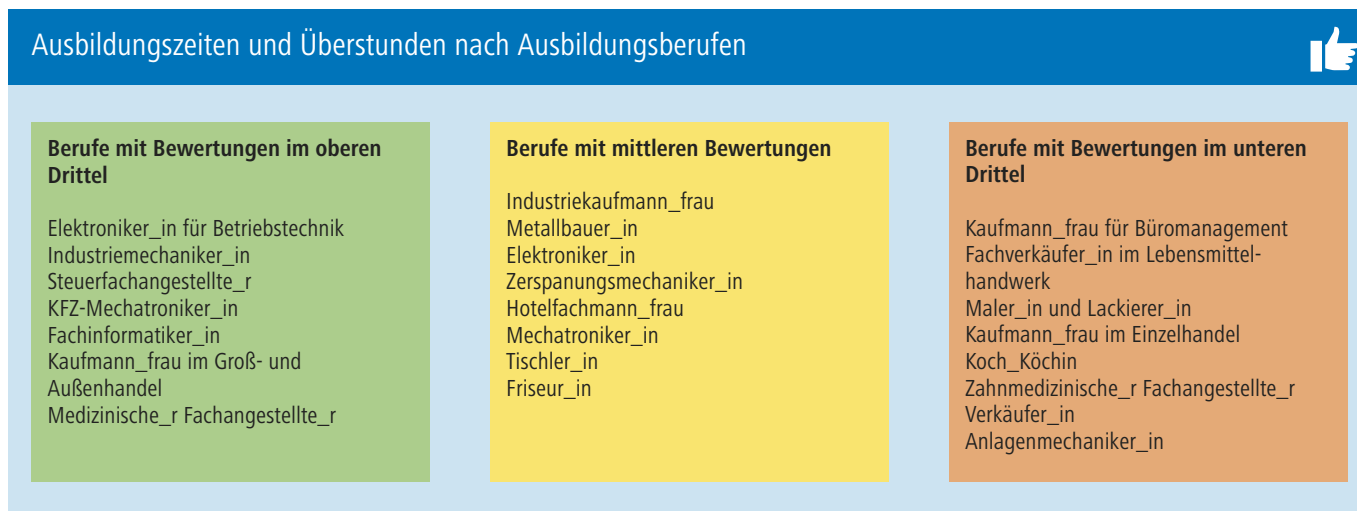
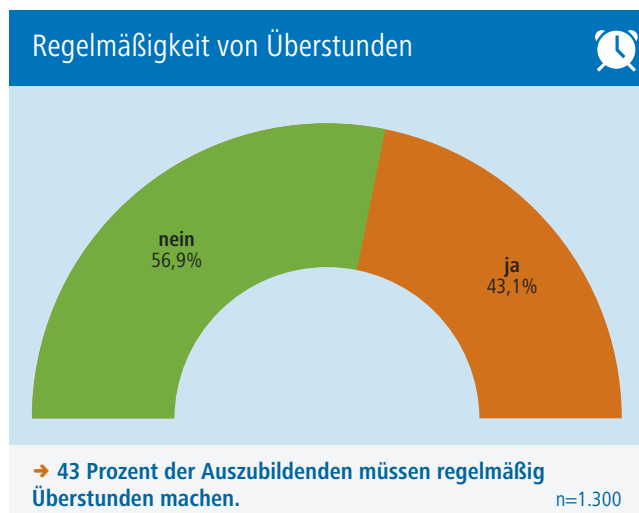


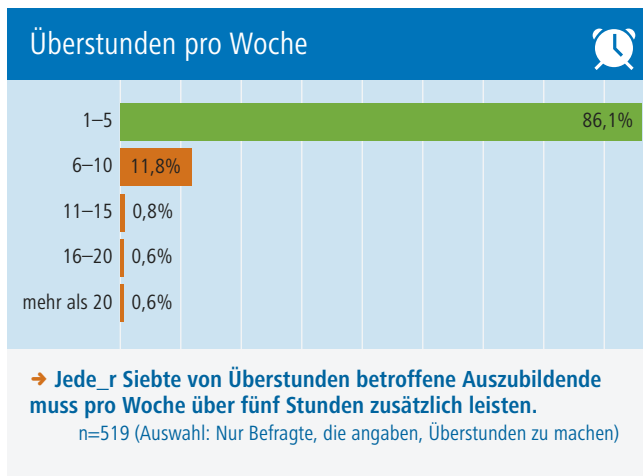
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

43 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein Anteil, der gegenüber 2015 praktisch unverändert ist.

Branchenunterschiede

Bei der Häufigkeit von Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben rund sieben von zehn Tischler_innen und Mechatroniker_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuchten Berufe und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben z. B. »nur« 23 Prozent der Industriemechaniker_innen und ein Viertel der Fachinformatiker_innen sowie der Steuerfachangestellten an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.





Ausmaß der Überstunden

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

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte rund jede_r Siebte (14 Prozent), dass er_sie über fünf Überstunden pro Woche leistet. Gegenüber 2015 (17 Prozent) ist das eine leichte Verbesserung.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (2 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 3,7 Stunden pro Woche und damit zehn Prozent unter dem Niveau von 2015 (4,1 Stunden). Dabei liegen angehende Köch_innen mit durchschnittlich 6 Stunden erneut am oberen Ende der Skala (2015: 9,9 Stunden), gefolgt von den Kaufleuten im Einzelhandel mit 5,9 Stunden. Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen Elektroniker_innen für Betriebstechnik (1,5 Stunden pro Woche) leisten.

Betriebsgröße

Bei der diesjährigen Befragung kann in Baden-Württemberg kein direkter Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Anteil von Auszubildenden, die Überstunden machen müssen, nachgewiesen werden. Die höchste Quote weisen mit 48 Prozent mittelgroße Betriebe mit 21 bis 250 Beschäftigten auf, die geringste mit 36 Prozent Kleinbetriebe mit 5 bis 10 Mitarbeiter_innen.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Wie bereits dargestellt, sollten Überstunden in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung hierzu. 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.

Überstundenausgleich

Fast drei Viertel (72 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (8 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (64 Prozent). 13 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

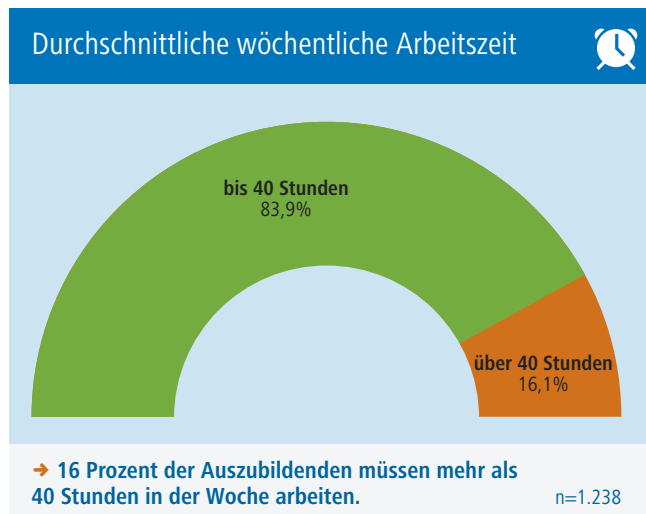
Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen sich Auszubildende häufig, den_die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden. So gaben nur 55 Prozent der Köch_innen und 56 Prozent der Verkäufer_innen an, Freizeitausgleich oder Bezahlung für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden besser geregelt: So bekommen beispielsweise fast alle Elektroniker_innen für Betriebstechnik und 89 Prozent der Tischler_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Baden-Württemberg arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84 Prozent). Immerhin 16 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten – ein leichter Rückgang um 2,4 Prozentpunkte gegenüber 2015. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,5 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung

Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage vorgibt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende



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

Wöchentliche Arbeitstage

Steigenden Anlass zu Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben 6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr lag dieser Wert noch unter 5 Prozent. Für so manche_n Auszubildende_n ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: 46 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk arbeiten an mehr als fünf Tagen. Auch zahlreiche Verkäufer_innen (24 Prozent), Hotelfachleute (17 Prozent), Kaufleute im Einzelhandel (14 Prozent) sowie Köch_innen (5 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

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

bildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Arbeitgeber_innen, die der Ansicht sind, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen. Immerhin 6 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 17 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Zahnmedizinische Fachangestellte (24 Prozent »immer« oder »häufig«), Verkäufer_innen (15 Prozent) und Kaufleute im Einzelhandel (13 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für

sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus führen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung ist seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende gegeben. Es bedarf 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 Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

Verstöße gegen das Gesetz

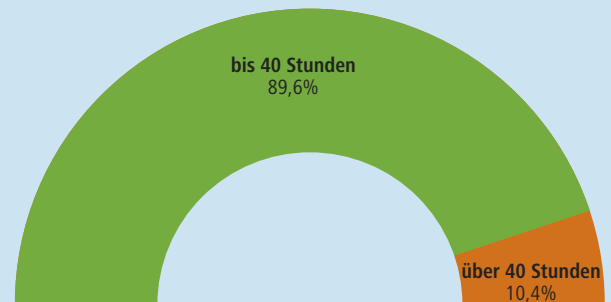
Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer über ein Zehntel (2015: 14 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. 37 Prozent der minderjährigen Auszubildenden machen regelmäßig Überstunden. Nur 57 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: 5 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Baden-Württemberg gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Dieser Anteil ist unverändert gegenüber 2015.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So stieg der Anteil der befragten jugendlichen Aus-

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 10 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=282

zubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, gegenüber 2015 von 11,5 auf 13,2 Prozent an.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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



3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern
- 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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass den Auszubildenden mit ihrer Vergütung ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe möglich sein muss. Deshalb setzt sie sich für eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung ein. Dafür sind tarifvertragliche Lösungen das Mittel der Wahl. Diese müssen durch die Ausweitung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gestärkt werden.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁵ 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.

⁵ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2016 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,4 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 854 Euro. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,2 Prozent auf durchschnittlich 859 Euro im Monat.⁶

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten abweichen, wie die Angaben der für den Bundesausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) nur 736 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Berufe und Branchen

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

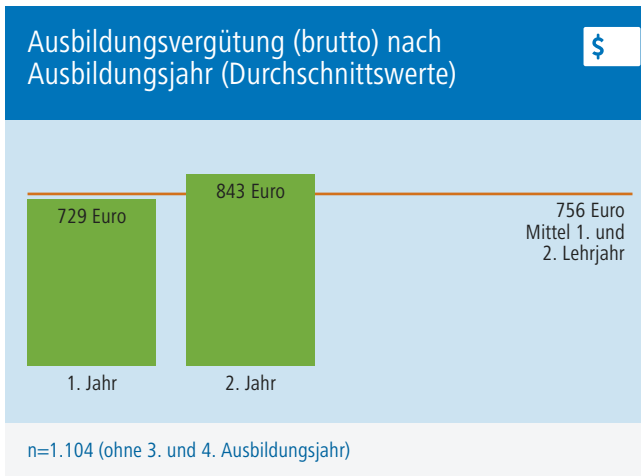
Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen nach Ausbildungsjahren und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. In Baden-Württemberg verdienten die Befragten des ersten Lehrjahrs im Durchschnitt der betrachteten Ausbildungsberufe 729 Euro im Monat, im zweiten Lehrjahr 844 Euro (Durchschnitt 1. und 2. Lehrjahr: 756 Euro). Für das dritte und vierte Lehrjahr war die Datenbasis nicht aussagekräftig.⁷

Immerhin fällt im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt des Bundesausbildungsreports 2017 (736 Euro) die Vergütung für Auszubildende in Baden-Württemberg höher aus, selbst wenn nur die Daten des 1. und 2. Ausbildungsjahrs herangezogen werden und davon auszugehen ist, dass die durchschnittliche Vergütung im 3. und 4. Lehrjahr weiter ansteigt.

⁶ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016: Geringere Erhöhung im Westen, stärkeres Plus im Osten, S. 4

⁷ Das 3. und 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl in zahlreichen Berufen nicht in die Berechnung einbezogen.



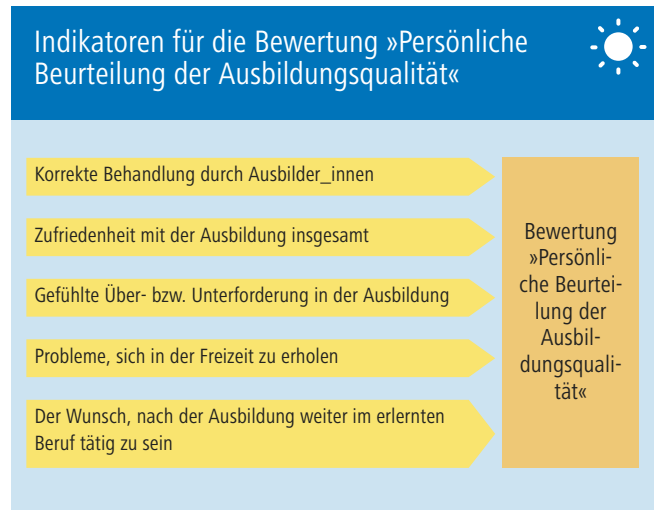
Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in Baden-Württemberg in einigen Ausbildungsberufen (v. A. im Handel und der Gastronomie) noch unterdurchschnittliche Vergütungen gezahlt werden, die den Auszubildenden kaum ein finanziell eigenständiges Leben ermöglichen.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

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

Indikatoren für das Ranking

In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein: Korrekte Behandlung durch Ausbil-

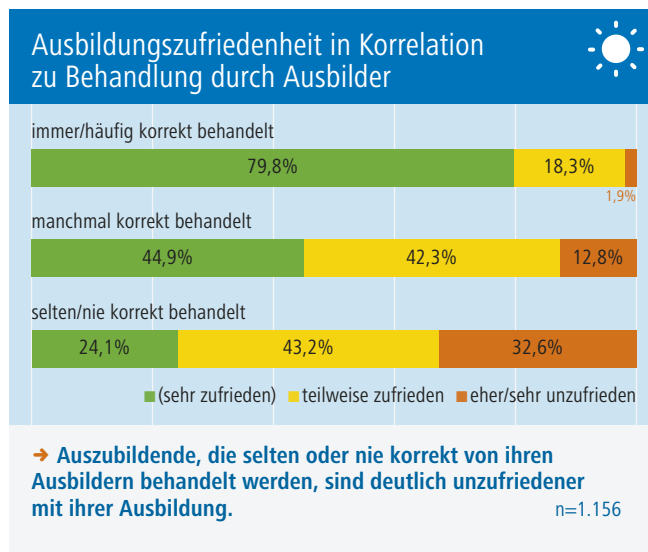


der_innen, Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt, gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung, Probleme, sich in der Freizeit zu erholen, sowie der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein.

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Zwischen der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität und der Gesamtbewertung der Ausbildung über alle bewerteten Aspekte besteht eine Korrelation. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse belegen, dass die persönliche Zufriedenheit in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung abhängen.





3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren zwei Drittel der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21 Prozent) oder »zufrieden« (47 Prozent). Gut ein Viertel (26 Prozent) der Auszubildenden gab an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und knapp 2 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren vier Fünftel mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits war bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, weniger als ein Viertel (24 Prozent) (sehr) zufrieden.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 72 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben keine regelmäßigen Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 63 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungs-

fremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei knapp der Hälfte (49 Prozent).

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil der Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Bankkaufleuten (92,5 Prozent), den Tischler_innen (89,2 Prozent) und den Metallbauer_innen (85,7 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich beispielsweise bei den Fachkräften für Lagerlogistik mit 71,4 Prozent.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 40,9 Prozent. 27,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,8 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich die zahnmedizinischen Fachangestellten (24 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den Metallbauern und den Kaufleuten für Büromanagement (jeweils 21 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden ist maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Auch hier bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen im Berufsbildungsgesetz. 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. durch methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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

Gut ein Drittel (34 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg gab an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt, 42 Prozent müssen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung auskommen.⁸ Fast ein Viertel (24 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob im jeweiligen Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Baden-Württemberg, wie bereits 2015, ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung feststellen. Haben die Auszubildenden eine betriebliche Interessenvertretung, sind sie deutlich häufiger (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4 Prozent derer mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11 Prozent und ist somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können (77 Prozent »sehr zufrieden« oder »zufrieden«), größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebsrat oder einen Personalrat wenden können (70 Prozent »sehr zufrieden« oder »zufrieden«).



Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben über vier Fünftel (81 Prozent) der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 54 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bei einem Drittel (32 Prozent). In kleinen Betrieben waren dies nur 14 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter_innen) bzw. 10 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter_innen). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

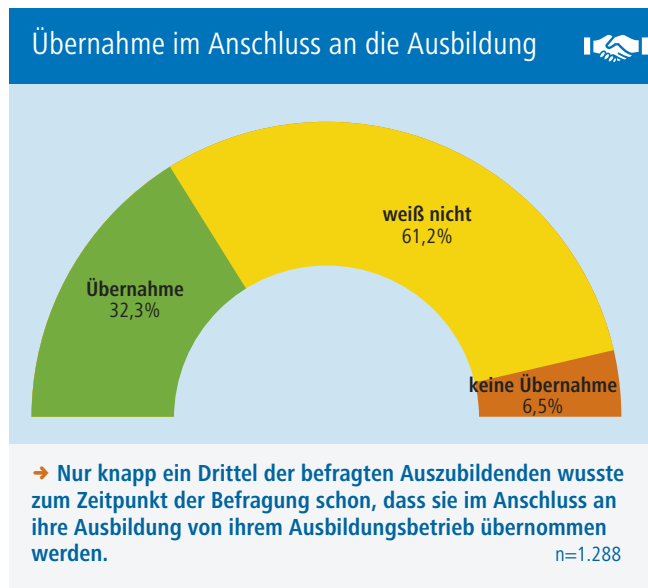
Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkten sich auch geltende Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (37 Prozent der befragten Auszubildenden), sind fast drei Viertel (74 Prozent) mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 61 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht tendenziell ebenfalls ein Zusammenhang: 72 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 66 Prozent, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind.

⁸ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Rund 60 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg geben an, auch künftig in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Ein Fünftel möchte jedoch künftig nicht im derzeitigen Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten.

41 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren sich zum Befragungszeitpunkt nur 32 Prozent der Befragten sicher, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Die Mehrheit der Auszubildenden (61 Prozent) 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. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köch_innen (25 Prozent) und Medizinische Fachangestellte (14 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zeigt, dass fast die Hälfte (49 Prozent) von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung hat. Nur 46 Prozent hatten eine Übernahmezusage,

und 5 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 6 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 2 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche, und ein Drittel hatte eine sonstige Alternative (z. B. eine weitere Ausbildung, Schule oder Studium). Fast 59 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres jeweils mehr als zwei Drittel der befragten Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Zerspanungsmechaniker_innen sowie Mechatroniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 3 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und für weniger als ein Fünftel der Hotelfachleute, Maler_innen und Lackierer_innen sowie Verkäufer_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. Über 76 Prozent der Befragten, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« oder »zufrieden« mit ihrer Ausbildung. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Weniger als vier Zehntel von ihnen (39 Prozent) äußerten sich entsprechend positiv. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der persönlichen und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegeln, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 71 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt nur knapp zwei Fünftel (19 Prozent) aller befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

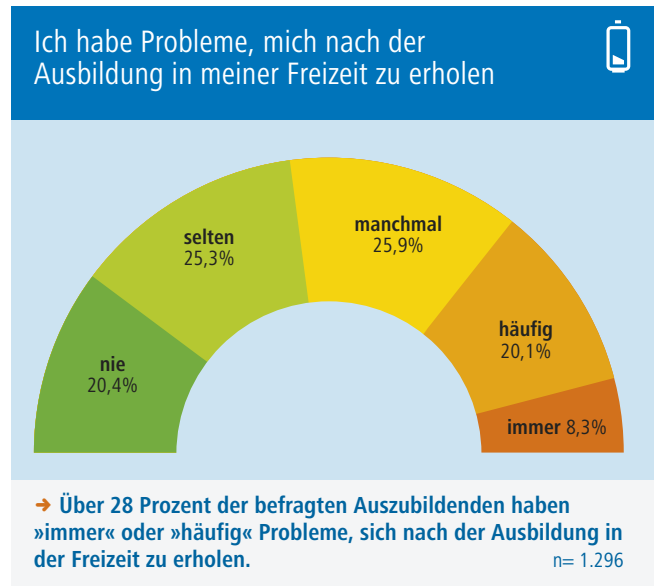
Für Auszubildende entstehen aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische und körperliche Belastungen. Dazu zählen unter Anderem die nicht mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden, die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule oder allgemeine Über-, aber auch Unterforderung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

Erholung in der Freizeit

28 Prozent der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg geben an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur einem Fünftel sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke branchenspezifische Unterschiede

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise von den Mechatroniker_innen nur 7 Prozent angaben, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben,



sind es bei den Steuerfachangestellten und den Friseur_innen jeweils rund die Hälfte der Befragten.

Schlussfolgerungen

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

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktthema des letztjährigen Bundesausbildungsreports »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein interessesförderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da so-

wohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Gerade weil die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung zugesagte Vereinbarung durch die Arbeitgeber zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht eingehalten wurde, braucht es – um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt – dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur, wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden. 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. Mit dem im Rahmen der Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf in Baden-Württemberg vorgesehenen Bildungsgang Berufsqualifizierung dual (BQdual) wurde ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung getan. Dabei erfolgt die Ausbildung im ersten Jahr schulisch und wird – soweit ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt – bei einem_einer Träger_in fortgesetzt.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Über sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (28 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen (43 Prozent). Mehr als jede_r fünfte Befragte



(22 Prozent) macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (30 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (25 Prozent). Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (28 Prozent gegenüber 17 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden.

So gaben beispielsweise nur rund 1 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Unter den Steuerfachangestellten waren es 6 Prozent und unter den medizinischen Fachangestellten 15 Prozent. Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen – unabhängig von tradierten Geschlechterrollen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen bundesweit

2016 weiter zurückgegangen ist und nun um 15,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht angestiegen ist.⁹

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

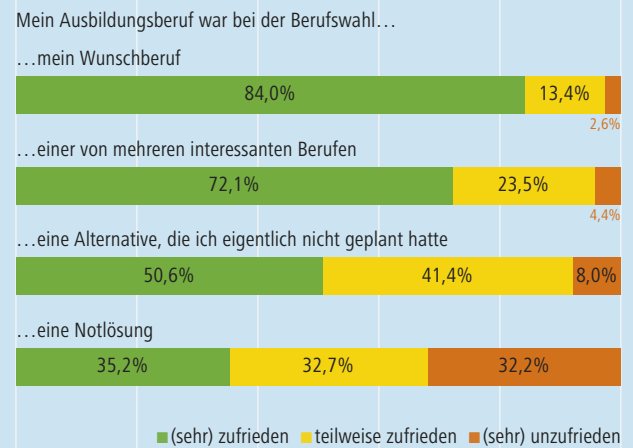
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch, wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen auch durchaus gegeben – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbil-

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch



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

n=1.287

dungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anzustellen.

Deutlich wird dies u. A. daran, dass lediglich die Hälfte der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden ist, gegenüber 84 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Perspektive nach der Ausbildung

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

Über vier Fünftel (81 Prozent) der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese 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 38 bzw. 26 Prozent deutlich niedriger.

⁹ Vgl. BIBB 2016, S. 22f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016 (vorläufige Fassung) - Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden, noch aus betriebs- und/oder 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 scheitern¹⁰, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Auch, wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017 belegt, 2015 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um etwa 800 auf 142.275 zurückgegangen ist, führte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nicht zu einem Rückgang der Vertragslösungsquote. Im Gegenteil, mit 24,9 Prozent lag diese sogar um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, d. h. auch im Jahr 2015 wurde deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet¹¹.

Lösungsquoten in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lag die Vertragslösungsquote 2016 bei insgesamt 22,1 Prozent und damit über der Quote, die im Vorgängerreport für Baden-Württemberg aufgeführt wird (21,2 Prozent). Die Quote war mit 4,3 Prozent im öffentlichen Dienst am geringsten und mit 28,7 Prozent im Handwerk am höchsten. Dazwischen liegen mit 19 Prozent die Berufe in Industrie- und Handel, mit 23,4 Prozent die Berufe in der Landwirtschaft sowie mit 27,8 Prozent die Freien Berufe.¹²

Die Vertragslösungen verteilen sich regional sehr unterschiedlich. So lag die Bandbreite 2016 bei den Industrie- und Handelskammern zwischen 13,3 Prozent in Ulm und je 21,1 Prozent in Freiburg und Mannheim. Im Handwerk findet sich mit 20,4 Prozent die niedrigste Quote in Reutlingen. Die höchste Anzahl der im Handwerk aufgelösten Verträge findet sich mit 36 Prozent in Konstanz.¹³

¹⁰ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

¹¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85f

¹² vgl. Statistische Berichte Baden-Württemberg (Unterricht und Bildung) 2017, S.14

¹³ vgl. ebd. S.14

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

Ergebnis des Ausbildungsreports

Für fast vier von fünf befragten Auszubildenden (79 Prozent) war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 21 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede_r zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2017 befragte Auszubildende aus Baden-Württemberg zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er_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 qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrighwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, so wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch

genommen werden als bisher. Mit der Assistierte Ausbildung wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen, zu evaluieren und das Fachkonzept qualitativ weiterzuentwickeln.

- Eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016



männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Maler_in und Lackierer_in
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Geschlechtsspezifische Benachteiligungen

Weibliche und männliche Auszubildende beurteilen die Ausbildung punktuell unterschiedlich. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität). Insgesamt fallen die Unterschiede im Antwortverhalten der befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden in Baden-Württemberg gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen weniger ein Problem im dualen Ausbildungssystem darstellen. Allerdings gibt es wie in den Vorjahren strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

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

Ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe ist männlich geprägt, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe in der Stichprobe vor allem im Dienstleistungsbereich und im

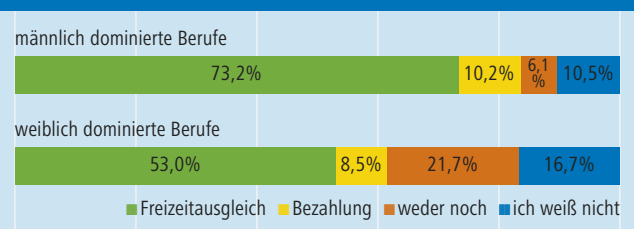
medizinischen Bereich finden. Im kaufmännischen Bereich gibt es zwar bei einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Überstundenausgleich

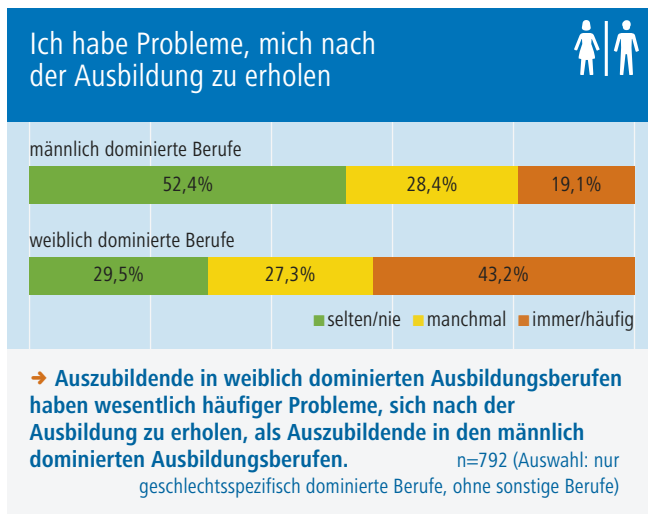
Von den Befragten aus den männlich dominierten Berufen musste fast die Hälfte (47 Prozent) regelmäßig Überstunden machen, dies ist ein deutlich höherer Anteil als bei den Befragten aus weiblich dominierten Berufen (39 Prozent).

Bei dem Ausgleich für Überstunden sind die frauendominierten Berufe jedoch benachteiligt: Während 83 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 bei den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 62 Prozent der Auszubildenden zu. 6 Prozent der Auszubil-

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



→ **Auszubildende in weiblich dominierten Berufen erhalten seltener einen Ausgleich für geleistete Überstunden**
n=752 (Auswahl: nur geschlechtsspezifisch dominierte Berufe, ohne sonstige Berufe)



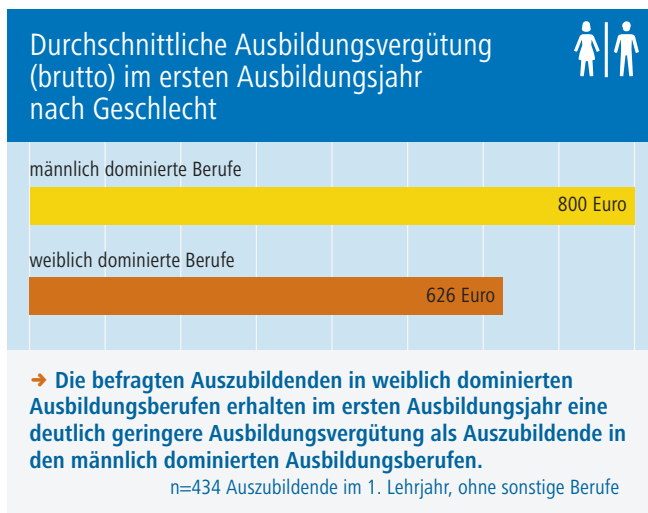
denden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten; bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen lag dieser Anteil mit 22 Prozent der Befragten fast vier Mal so hoch.

Erholung nach der Ausbildung

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Baden-Württemberg, die »immer« oder »häufig« Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen, ist in den weiblich geprägten Berufen mit 43 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den männlich geprägten Berufen (19 Prozent).

Ausbildungsvergütung

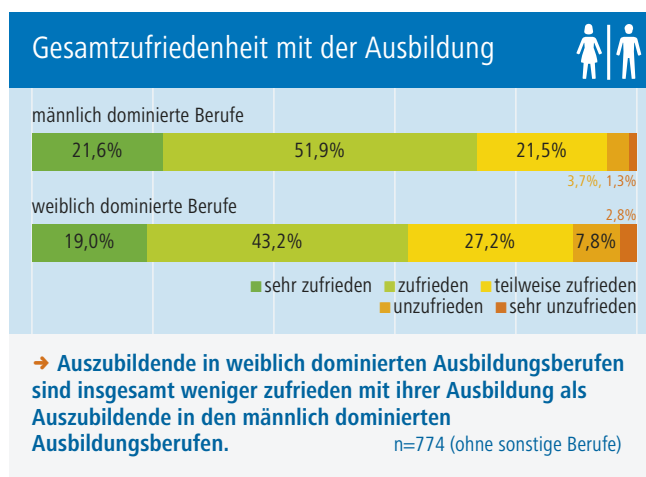
Das Niveau der Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr liegt in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 800 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die



Vergütung durchschnittlich nur 626 Euro beträgt. Diese Aussage bestätigt die geschlechtsspezifischen Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 deutschlandweit festgestellt wurden.¹⁴

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich entsprechend in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 74 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (62 Prozent).



Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (22 Prozent gegenüber 36 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative oder eine Notlösung bei der Berufswahl darstellten (49 Prozent gegenüber 17 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückgeführt werden können, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen, sowie auf das geschlechtsspezifische Berufs-

¹⁴ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 - Vorversion, S. 275

wahlverhalten insbesondere junger Frauen. Diese entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe, bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:



Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten mit dem Ergebnis der vermeintlich typischen Berufe für Frauen und Männer. Daher spielt eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und der sozialen 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. Die Befragung wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis April 2017 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.318 Auszubildenden aus Baden-Württemberg in 23 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen. Um eine möglichst breite Datenbasis zu erhalten, wurden 372 Fragebögen aus dem Schuljahr 2015/2016 und 946 aus dem Schuljahr 2016/2017 zusammen ausgewertet. Der Schwerpunkt »Qualität der Berufsschulausbildung« wurde nur im Schuljahr 2016/2017 erhoben; hier beträgt die Datenbasis entsprechend 946 Fragebögen.

Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, wurden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung

(duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

Die Erhebung umfasst Fragen zu vier zentralen Aspekten, die die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen bestimmen:

- Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- Ausbildungszeiten und Überstunden
- Ausbildungsvergütung
- 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. Die untersuchten Ausbildungsberufe wurden nach diesen Rankings in drei Gruppen eingeteilt:

- Berufe im oberen Drittel der Rangsummen
- mittlere Ränge
- Berufe im unteren Drittel der Rangsummen

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



Gesamtbewertung

Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«

Indikatoren:

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

Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden«

Indikatoren:

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

Bewertung »Ausbildungsvergütung«

Indikatoren:

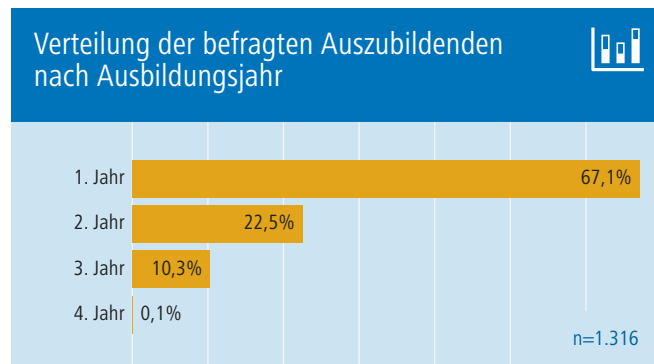
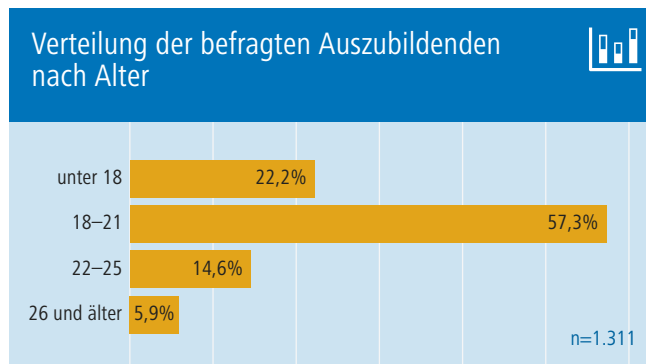
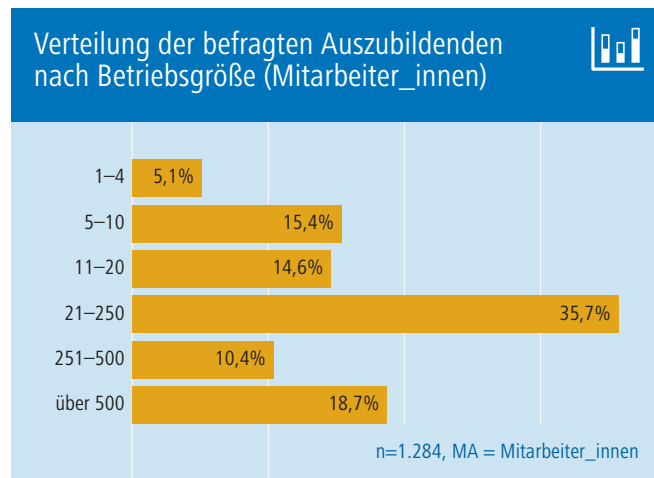
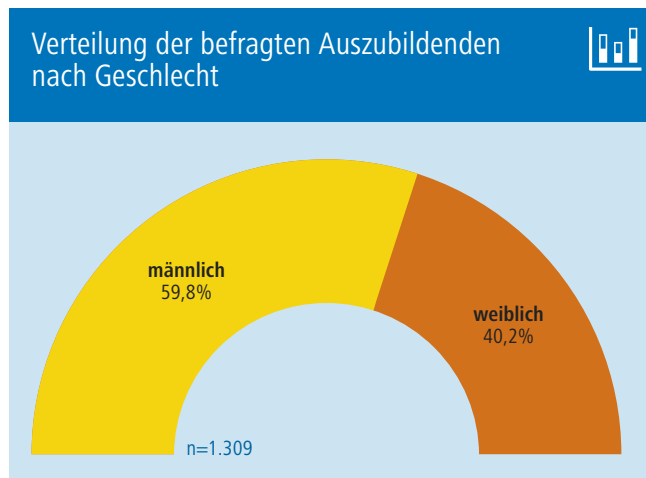
- Höhe der Ausbildungsvergütung

Bewertung »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität«

Indikatoren:

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

6 Struktur der Stichprobe



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

1. Mein Ausbildungsberuf:

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



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:
 immer häufig manchmal selten nie
35. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt _____ Auszubildende.
36. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:
 immer häufig manchmal selten nie
37. Wie fühlst du dich durch den Besuch der Berufsschule auf deine theoretische Prüfung vorbereitet:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler_innen (SV/SMV):
 ja nein weiß ich nicht
39. Falls Frage 38 JA: Ich bin Klassensprecher_in und/oder in der SV/SMV aktiv. ja nein
40. Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler_innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:
 immer häufig manchmal selten nie

41. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
46. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
49. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

Abbildungsverzeichnis

1 Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit	
Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	6
2 Schwerpunkt: Berufsschule	
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts	11
Vorbereitung auf die theoretische Prüfung	11
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule	12
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	12
Vorbereitung auf die theoretische Prüfung in Korrelation zur Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse	12
Anzahl an Auszubildenden in einer Klasse	13
Lernatmosphäre in Korrelation zur Größe der Berufsschulklassen	13
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden	13
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	
Indikatoren für die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«	15
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen	15
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	16
Einhalten des Ausbildungsplans	16
Einhalten des Ausbildungsplans	17
Zufriedenstellende Erklärung der Arbeitsvorgänge durch Ausbilder_innen	19
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	
Indikatoren für die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden«	20
Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen	20
Regelmäßigkeit von Überstunden	20
Überstunden pro Woche	21
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	22
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	23
Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	25
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	
Indikatoren für die Bewertung »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität«	25
Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität	25
Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zu Behandlung durch Ausbilder	26
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	27
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	28
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	29
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	30
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	31

4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	
	Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016	34
	Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb	34
	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen	35
	Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im ersten Ausbildungsjahr nach Geschlecht	35
	Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung	35
5	Auswertungsverfahren und Methodik	
	Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?	37
6	Struktur der Stichprobe	
	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	38
	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	38
	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)	38
	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	38



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

