

studie



Ausbildungsreport Bayern 2015



Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Bayern
Schwanthalerstr. 64
80336 München
bayern.dgb.de/jugend
info@dgb-jugend-bayern.de
facebook.com/DGBJugendBay

Redaktion:

Anja Klingner, Christian Begass

Datenanalyse:

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



Gestaltung:

Heiko von Schrenk

Druck:

Druckwerk Druckerei GmbH, München

Titelfoto:

style-photographs / iStock

Gefördert aus Mitteln des Bayerischen Jugendrings

Dezember 2015

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

Aufgrund von Rundungen kommt es in der Summe teilweise zu geringen Abweichungen.

Inhalt

Vorwort	4
1. Die wichtigsten Ergebnisse 2015	6
2. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	11
2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	11
2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes	12
2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	13
2.1.3 Ausbildungsnachweis	14
2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	15
2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	18
2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	19
2.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	20
2.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
2.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit	22
2.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
2.3 Ausbildungsvergütung	25
2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	27
2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
2.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	30
2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	31
2.4.4 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	33
3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	35
4. Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung	39
4.1 Auszubildende mit Migrationshintergrund	39
4.2 Bewertung der Ausbildung	43
5. Auswertungsverfahren und Methodik	48
6. Anhänge	49
Struktur der Stichprobe	49
Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit	51
Abbildungsverzeichnis	53

Vorwort

Der Abschluss einer dualen Berufsausbildung gilt in Bayern ebenso wie in der Bundesrepublik als wirksamer Schutz gegen Arbeitslosigkeit und somit als wichtige Voraussetzung für Teilhabe und ein gutes Leben. Seit einigen Jahren wird der dualen betrieblichen Ausbildung auch europaweit viel Beachtung geschenkt. Bei allem Lob für das »Erfolgsmodell Duale Ausbildung« darf aber nicht vergessen werden, dass seit Jahren in manchen Bereichen erhebliche Mängel in der Umsetzung bestehen.

Seit nunmehr vier Jahren macht die DGB-Jugend Bayern mit dem Ausbildungsreport auf diese bestehenden Mängel aufmerksam und leistet ihrerseits damit einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität der Berufsausbildung. Auch 2015 liefert der Ausbildungsreport mit 1.806 von der DGB-Jugend Bayern schriftlich befragten Auszubildenden in 22 der 25 am häufigsten frequentierten Ausbildungsberufen (laut Bundesinstitut für Berufsbildung) eine fundierte Datengrundlage.

Einen Blick auf den Ausbildungssektor in Bayern zeigt, dass Ausbildungsplätze unbesetzt und vor allem junge Menschen ohne Ausbildungssplatz bleiben. Immer deutlicher wird, dass ein Mittelschulabschluss allzu häufig nicht als Qualifikation für eine betriebliche Ausbildung genügt. Somit ist es nicht verwunderlich, dass die Anzahl von jungen Menschen, die ein Studium einer beruflichen Erstausbildung vorziehen steigt. Auf der anderen Seite beklagen sich viele Betriebe über die Eignung der Bewerber_innen, sprechen von »nicht ausbildungsreifen« Jugendlichen, die damit als potentielle Auszubildende verloren gehen. Während ein Teil der Arbeitgeber händeringend nach geeigneten Auszubildenden sucht – haben andere die freie Auswahl und wieder andere beteiligen sich überhaupt nicht an der Ausbildung junger Menschen. Wir möchten mit unserem Ausbildungsreport die Frage aufwerfen, welche Rolle die Qualität der Ausbildung bezogen auf diese Entwicklungen, Widersprüche und Probleme hat: Denn wir haben den Auftrag, jungen Menschen den Zugang zu Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen und sehen hierbei vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht entsprechend, attraktive Angebote zu schaffen.

So wurde die Problemlage erkannt und erste Schritte hierzu gibt es bereits. Politik, Sozialpartner, Wirtschaftsverbände und weitere arbeitsmarktpolitische Akteur_innen gehen nun seit Dezember 2014 einen gemeinsamen Weg in der »Allianz für Aus- und Weiterbildung«. Auf Initiative der DGB-Gewerkschaften wurden konkrete Maßnahmen vereinbart, die zu mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen, sowie zu einer besseren Vermittlung der Ausbildungsstellen führen sollen. Hinzu kommen Maßnahmen, die sowohl Jugendliche als auch Betriebe in der Vorbereitung und der Durchführung der Ausbildung unterstützen. Die Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH's) ist dabei ein ebenso wichtiger Schritt wie die Implementierung der Assistierten Ausbildung. Beide Gesetze wurden bereits im Mai dieses Jahres verabschiedet. Die Entwicklung eines für Auszubildende leicht zugänglichen und niedrigschwelligen Beschwerdemanagements bei auftauchenden Problemen ist ein weiteres wesentliches Element, welches die Gewerkschaften gemeinsam mit den Allianz-Partnern in den kommenden Monaten angehen werden.

Am Ende wird sich die Allianz für Aus- und Weiterbildung aber nicht am geschriebenen Papier, sondern am konkreten Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen messen lassen müssen – und da bleibt einiges zu tun: Zwar zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in diesem Jahr erneut, dass der überwiegende

Teil der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden ist, jedoch in vielen Bereichen erheblicher Verbesserungsbedarf besteht. Es ist kein Zufall, dass sich unter den rund 25.000 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Bayern, die nicht besetzt werden konnten, jene Berufe am häufigsten finden, die im Ranking des Ausbildungsreports am Schlechtesten abschneiden¹: Kaufleute im Einzelhandel, Verkäufer_innen Köch_innen, Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachleute, Zahnmedizinische Fachangestellte, Kaufleute für Büromanagement und Friseur_innen. Die seit Jahren miserablen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in diesen Branchen haben sich auch unter den Ausbildungssuchenden herumgesprochen. Hier bedarf es deutlich mehr Anstrengungen seitens der Wirtschaft für gute Ausbildungsbedingungen und gute Bezahlung. Dass, wie der Ausbildungsreport belegt, in vielen Bereichen nicht einmal die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden, ist ein alarmierendes Signal und stellt die Ausbildungsreife der Betriebe in Frage.

Nicht zuletzt ist bei der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert. Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbarte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes muss zum Anlass für eine grundlegende Modernisierung der Berufsbildung genommen werden. Regelungslücken müssen geschlossen und für bestehende Probleme, die unter anderem der Ausbildungsreport aufzeigt, endlich ein gesetzlich verbindlicher Rahmen geschaffen werden. Die Gewerkschaftsjugend hat dafür einen umfangreichen Forderungskatalog beschlossen und wird sich in das Gesetzgebungsverfahren lautstark und kreativ einbringen.

Wie in den vergangenen Jahren legt der Ausbildungsreport auch in diesem Jahr einen besonderen thematischen Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund

¹ Bundesagentur für Arbeit:
Arbeitsmarkt in Zahlen.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201508/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-09-0-201508-pdf.pdf>



Matthias Jena
Vorsitzender
DGB Bayern



Astrid Backmann
Bezirksjugendsekretärin
DGB Bayern

1. Die wichtigsten Ergebnisse 2015



Abbildung 1:
Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2015 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf den vorderen Rängen finden sich die angehenden Mechatroniker_innen, Zerspanungsmechaniker_innen und Industriekaufleute, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind. Entsprechend erreichen die drei Berufe durchweg sehr gute Beurteilungen bei allen Fragestellungen.

Sehr gute Bewertungen

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köch_innen sowie Hotelfachleute finden sich auch in diesem Jahr auf den hinteren Plätzen wieder. Auch wenn mit Blick auf zentrale Probleme wie Arbeitszeiten und Überstunden im Vergleich zum Vorjahr leichte Verbesserungen festgestellt werden konnten, reichen diese offensichtlich nicht aus, um die Zufriedenheit der Auszubildenden in diesen Berufen grundlegend zu erhöhen: Probleme wie Arbeitszeiten, Überstunden, eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung, eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung und das Gefühl, ausgenutzt zu werden, bestimmen häufig weiterhin den Arbeitsalltag. Auch bei den Friseur_innen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten hat sich wenig an den Rahmenbedingungen geändert, so dass diese sich ebenfalls erneut am unteren Ende des Gesamtrankings wieder-

Mangelhafte Bewertungen

² Keine der befragten Tischler_innen hat die Ausbildungsvergütung angegeben. Die Gesamtbewertung der Tischler_innen erfolgte daher ohne Einbeziehung der Ausbildungsvergütung.

finden. Besonders auffallend ist das schlechte Abschneiden der Elektroniker_innen, die in diesem Jahr am Ende des Rankings liegen, während sie im Vorjahr noch in der Spitzengruppe zu finden waren.

Betriebsgröße

Großbetriebe

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.

Klein- und Kleinstbetriebe

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

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (76,7 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen. Im Vergleich zum Vorjahr, als die Ausbildungsqualität auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen war, ist sie allerdings deutlich gestiegen und markiert einen neuen Bestwert.

Der Ausbildungsreport 2015 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (↗ Kapitel 2.4.1)

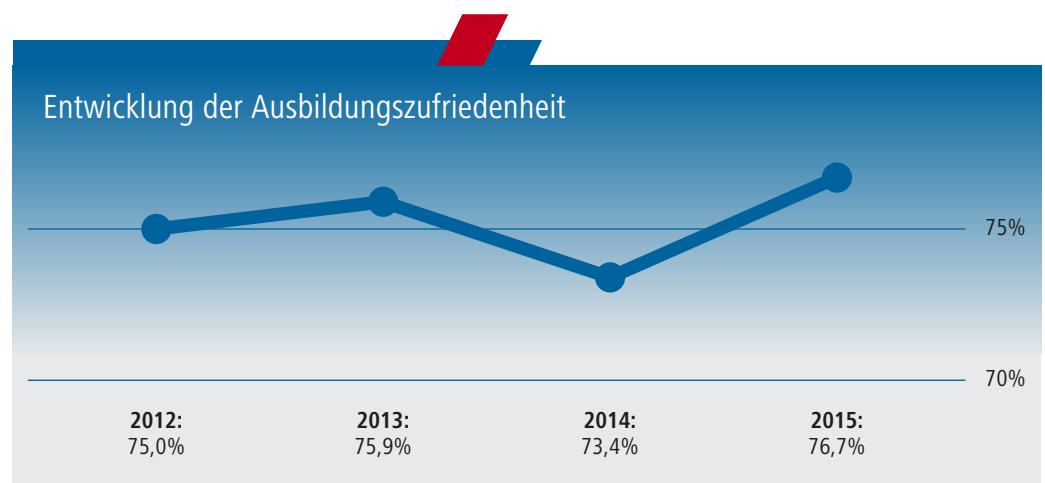


Abbildung 2:
Entwicklung der
Ausbildungszufriedenheit

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 12,1 Prozent liegt der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, exakt auf dem Vorjahresniveau. Die längerfristige Entwicklung zeigt dabei, dass sich an diesem Problem in den zurückliegenden Jahren kaum etwas verändert hat. (↗ Kapitel 2.1.2)

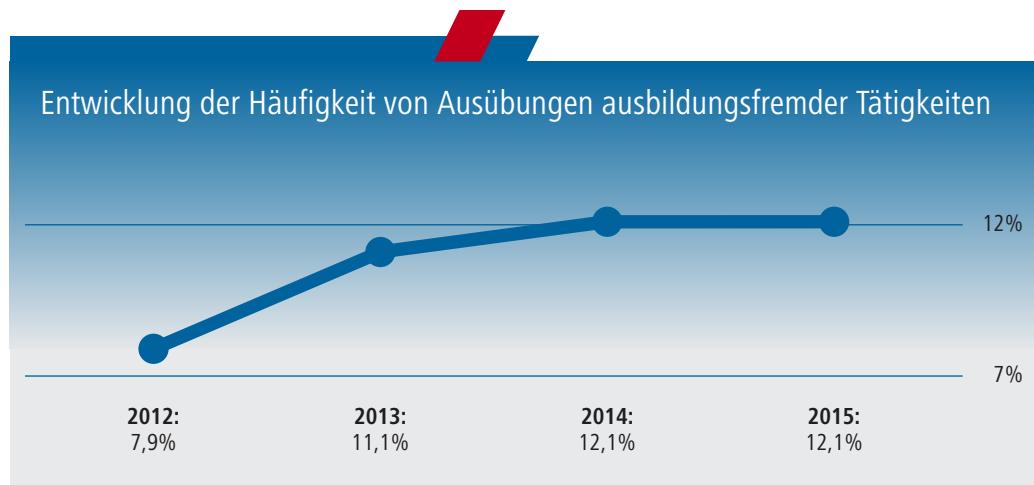


Abbildung 3:
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,3 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,7 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 9,2 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. (↗ Kapitel 2.1.4).

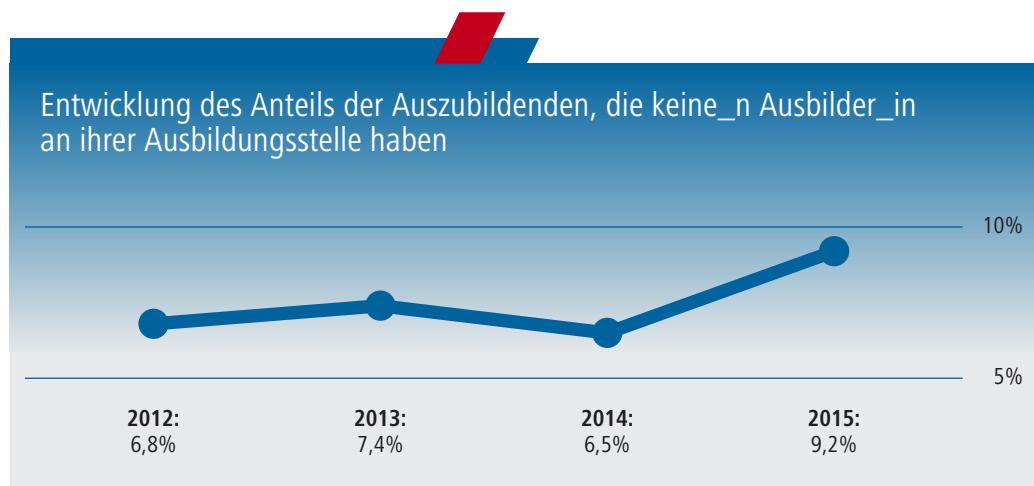


Abbildung 4:
Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine_n Ausbilder_in an ihrer Ausbildungsstelle haben

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 44,1 Prozent ist der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, erneut gestiegen. (↗ Kapitel 2.2.1).

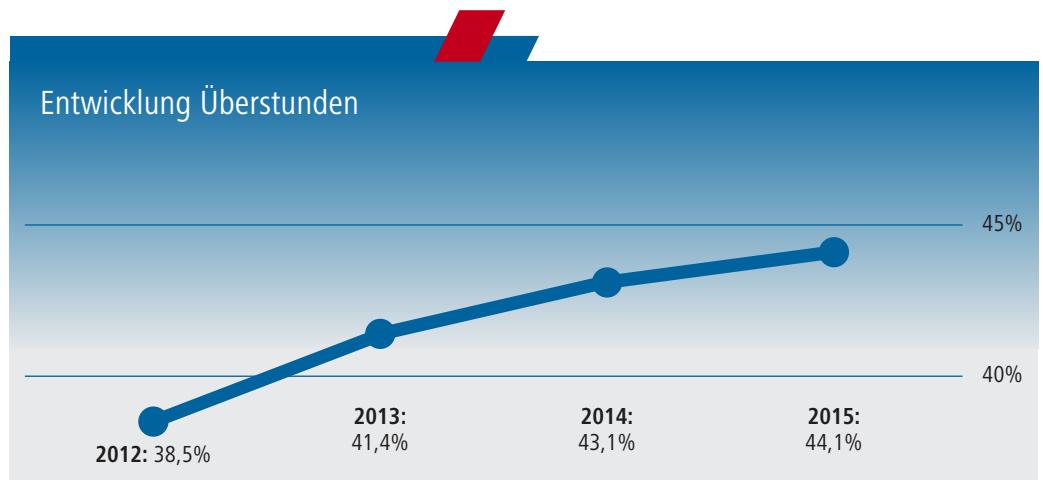


Abbildung 5:
Entwicklung Überstunden

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer Begrenzung der erlaubten Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden gaben 14,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Erkennbar gesunken, von 37,9 Prozent auf 27,9 Prozent, ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, für die allerdings nur gut die Hälfte (56,8 Prozent) einen Freizeitausgleich bekommt. Zumindest beim Thema Fünftagewoche scheint sich die Situation für viele Auszubildenden verbessert zu haben. So hat sich der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr von 9,7 Prozent auf 2 Prozent weiter deutlich reduziert. (↗ Kapitel 2.2.5)

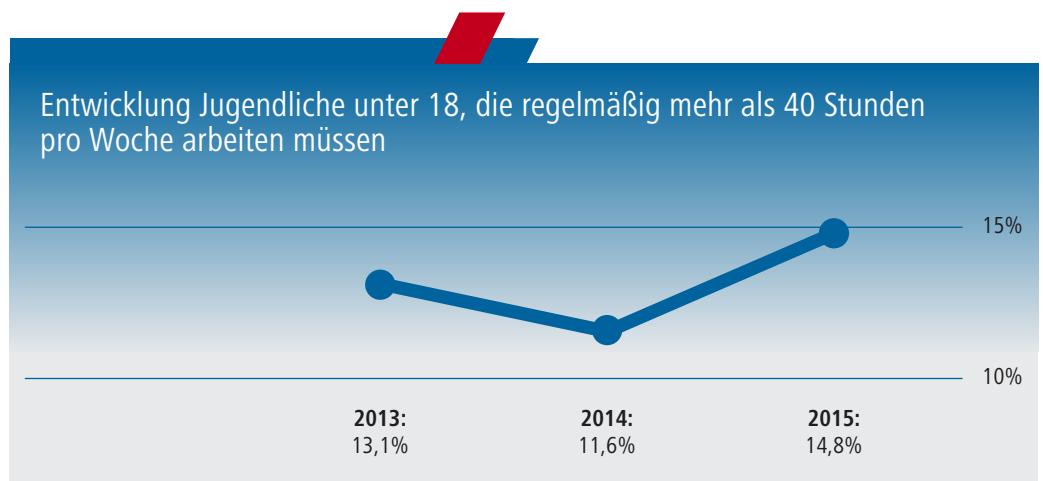


Abbildung 6:
Entwicklung Jugendliche unter 18, die
regelmäßig mehr als 40 Stunden pro
Woche arbeiten müssen

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 34,3 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 40,5 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Etwa ein Fünftel der Auszubildenden (19,1 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,1 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (58,8 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (87,8 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind nur vier von zehn (40,6 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher.

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 sehr schwierig. 53 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur jeder Vierte (39,9 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten und 7,1 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmезusage erhielten immerhin drei Viertel (76,3 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 43,4 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. ([↗ Kapitel 2.4.2](#))

2. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

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

Berufe und Branchen

Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So schnitten die angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und Tischler_innen beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« am besten ab. Die größten Probleme haben Köche_innen, Hotelfachleute und Elektroniker_innen.



Abbildung 7:
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

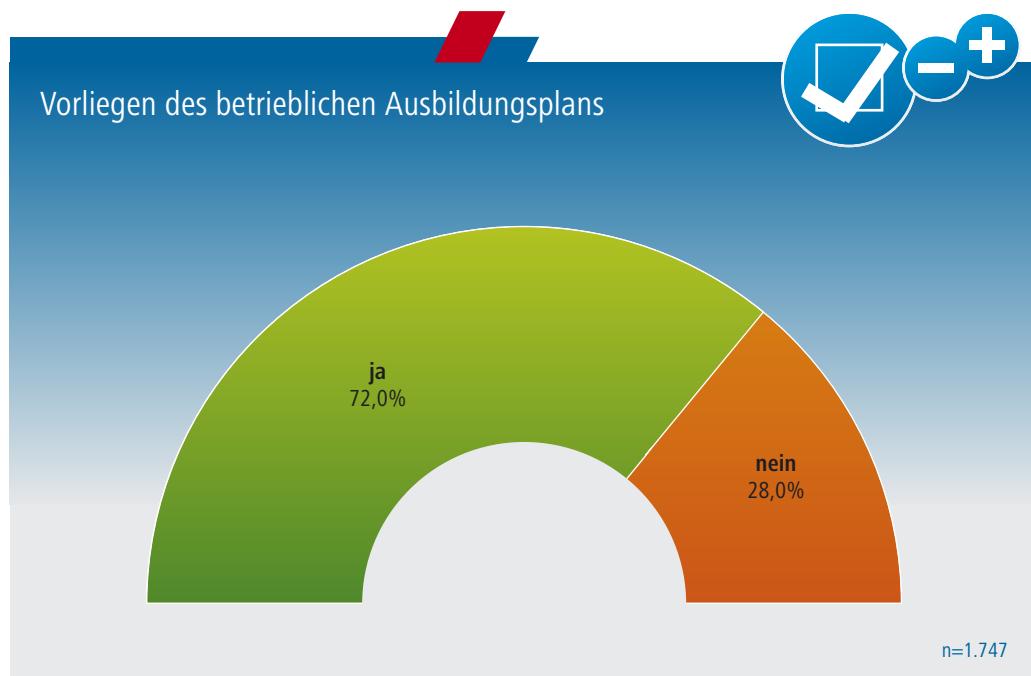
2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

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

Gesetzliche Regelung

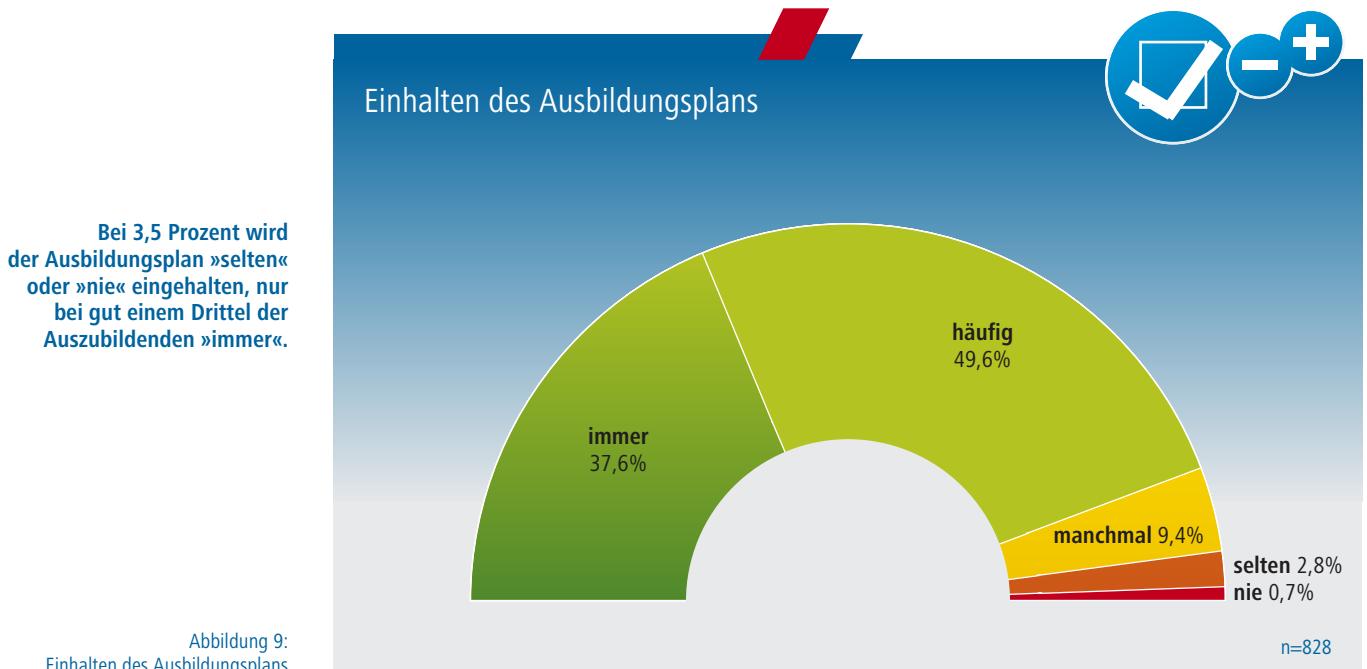
Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 28 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während über 90 Prozent all der angehenden Industriemechaniker_innen, Industriekaufleute und Hotelfachleute einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 33,3 Prozent der Anlagenmechaniker_innen, 29,6 Prozent der Friseur_innen und 26,3 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten diese Frage bejahen.

Branchenunterschiede



Von den 828 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, gaben 37,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvortrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans

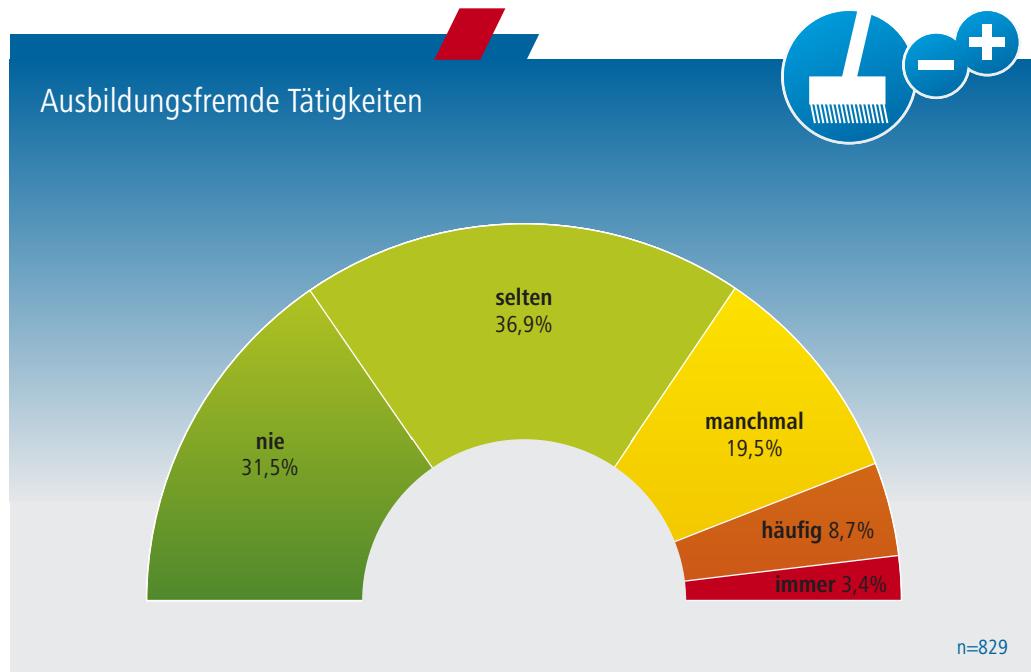


2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Knapp ein Drittel (31,5 Prozent) der befragten Auszubildenden, 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. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 12,1 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So müssen beispielsweise 25 Prozent der Steuerfachangestellten »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, während dies bei keiner der befragten Friseur_innen der Fall war.



12,1 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Knapp ein Drittel muss dies nie machen.

Abbildung 10:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern Gesetzesverstöße. Dafür sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i.d.R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

2.1.3 Ausbildungsnachweis

Die Ausbildungsordnungen der meisten Berufe schreiben das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) als Teil der Berufsausbildung vor. Die Auszubildenden sollen darin alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Das Berichtsheft dient damit als Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. Die Einträge müssen regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und gegengezeichnet werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Bedeutung des Berichtsheftes

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden während ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung geben 32,3 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 10,9 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 8,2 Prozent der Industriemechaniker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Friseur_innen 64,7 Prozent und bei den Medizinischen Fachangestellten 66,7 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs mag es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im Betrieb, da dort Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in sowie eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich sind.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,3 Prozent), doch sind sie bei 9,2 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Die Größe des Ausbildungsbetriebs spielt dabei kaum eine Rolle, denn dieser Anteil variiert kaum zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen.

Folgen fehlender Ansprechbarkeit

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: 86,1 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 10,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

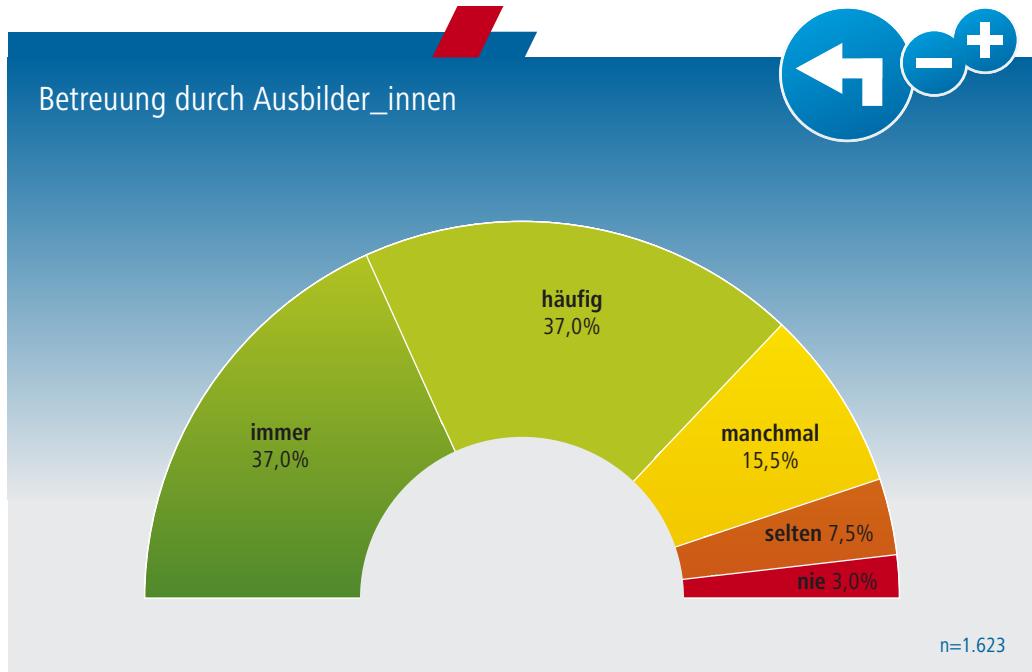
Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, geben fast drei Viertel (74 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 10,5 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen

wider: Jede_r vierte Auszubildende³ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungervertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. 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.

³ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60: Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungerverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 25 Prozent.

⁴ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8



10,5 Prozent der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

Abbildung 11:
Betreuung durch Ausbilder_innen

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (75 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein leichter Zuwachs um über zwei Prozentpunkte.

7,5 Prozent der Auszubildenden sind mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb überhaupt nicht zufrieden.

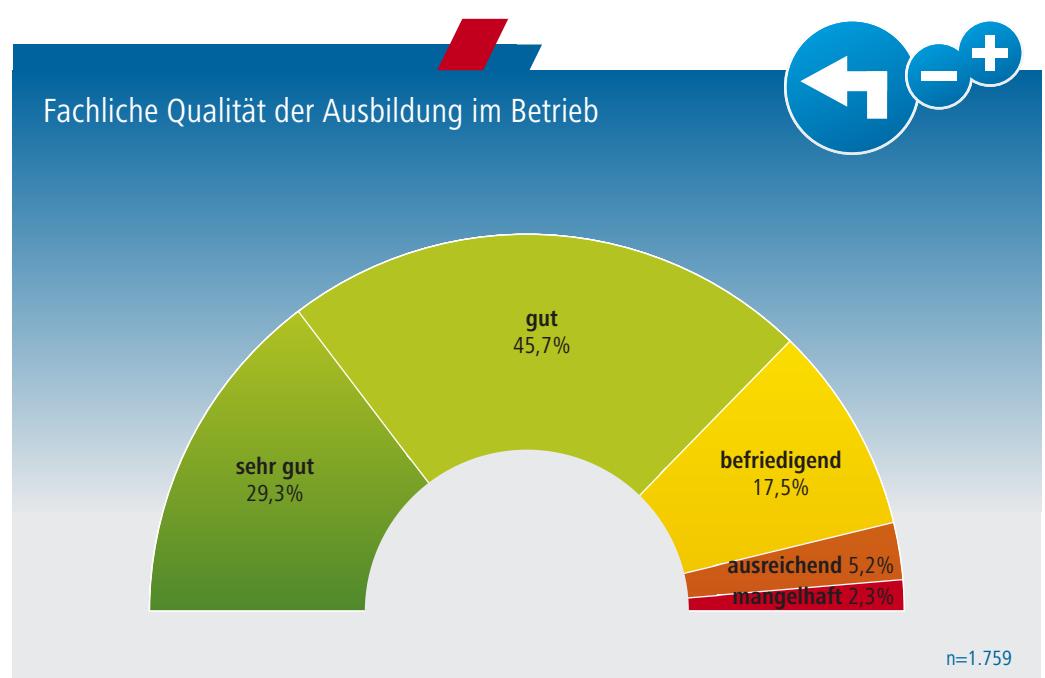


Abbildung 12:
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 71,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 84 Prozent.

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. 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 Ausbildungsgang oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Bedeutung der Berufsschule

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (62,3 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (25,3 Prozent), und immerhin 12,3 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Beurteilung der Qualität des Berufschulunterrichts

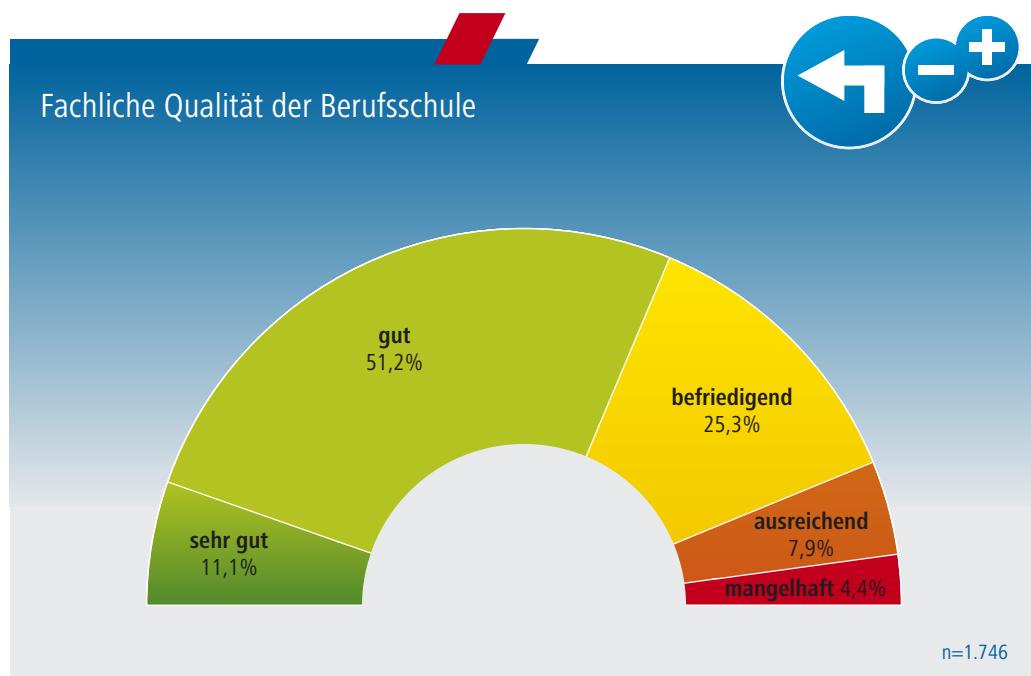


Abbildung 13:
Fachliche Qualität der Berufsschule

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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.



2.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

44,1 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sind an dieser Stelle ganz besonders deutlich. So gaben beispielsweise 75 Prozent der befragten Fachinformatiker_innen, 69,6 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und 58,7 Prozent der Elektroniker_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe und weisen auf eine deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 14,3 Prozent der angehenden Tischler_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Branchenunterschiede

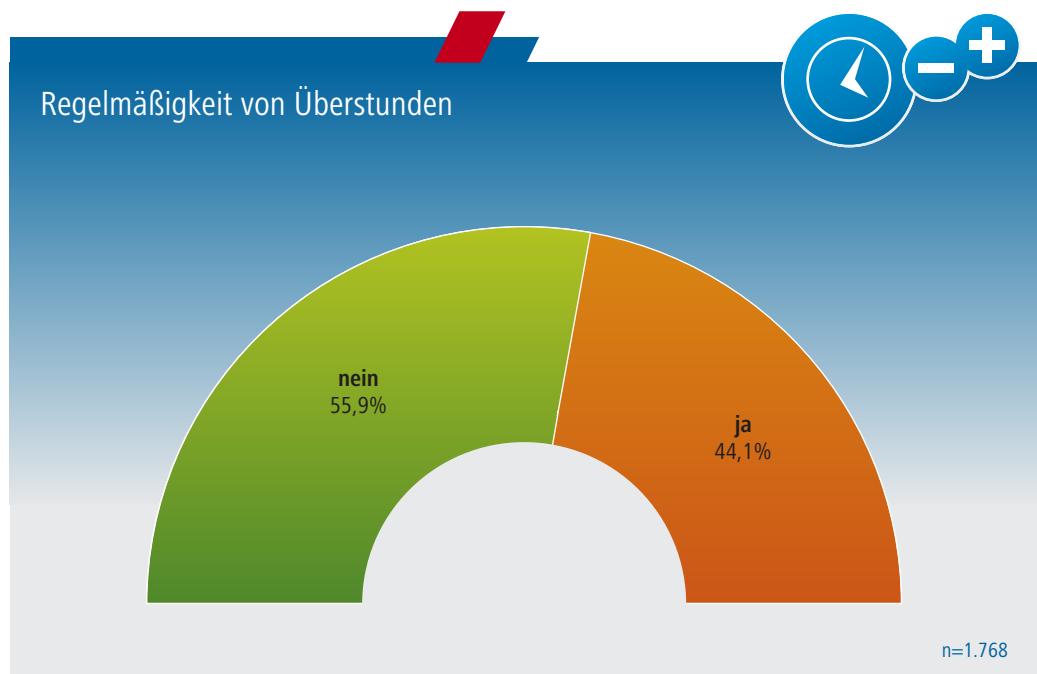


Abbildung 15:
Regelmäßigkeit von Überstunden

Ausmaß der Überstunden

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung.

Wenn Überstunden anfallen, sind es bei jedem achten Auszubildenden mehr als 5 pro Woche.

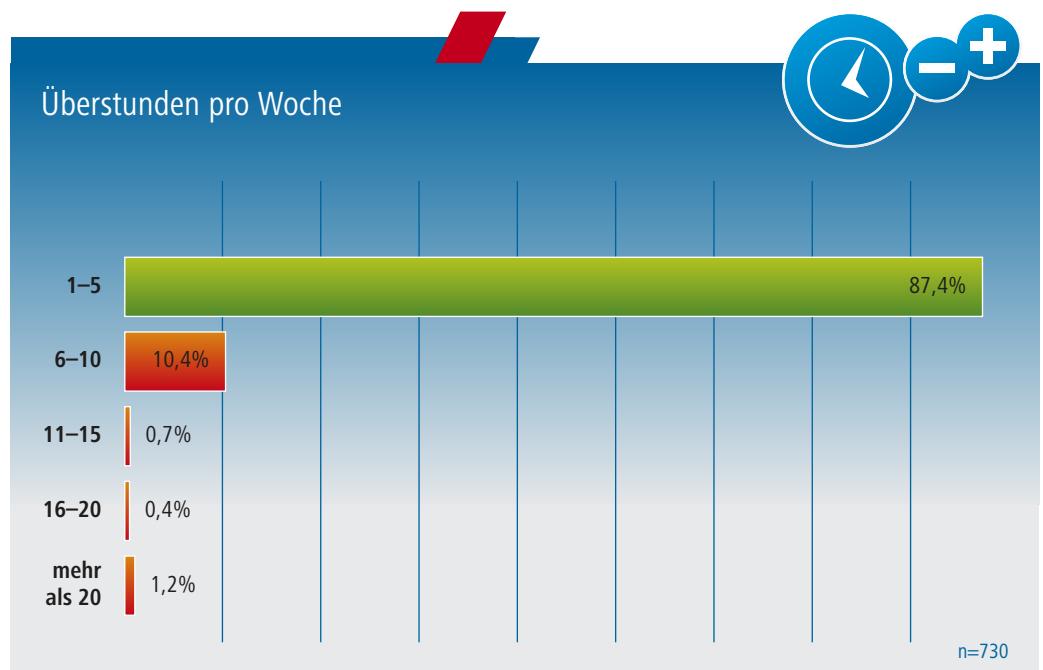


Abbildung 16:
Überstunden pro Woche

Durchschnittswert Es ist erschreckend, dass es Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20 Überstunden pro Woche leisten (1,2 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4 Stunden. Dabei liegen beispielsweise angehende Hotelfachleute, Köch_innen und Steuerfachangestellte mit mehr als durchschnittlich 6 Stunden am oberen Ende der Skala. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen die befragten Tischler_innen (1,5 Stunden) sowie Mechatroniker_innen (2,6 Stunden) leisten.

Betriebsgröße Nur schwach ausgeprägt ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 41,7 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 53,7 Prozent.

2.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung Wie bereits beschrieben, sollten Überstunden in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine klare gesetzliche Regelung zum Umgang mit den Überstunden. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (68,9 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (6,3 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (62,6 Prozent). 13,8 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Überstundenausgleich

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gab beispielsweise weniger als die Hälfte der befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten, Tischler_innen und Verkäufer_innen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 93,4 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Branchenunterschiede

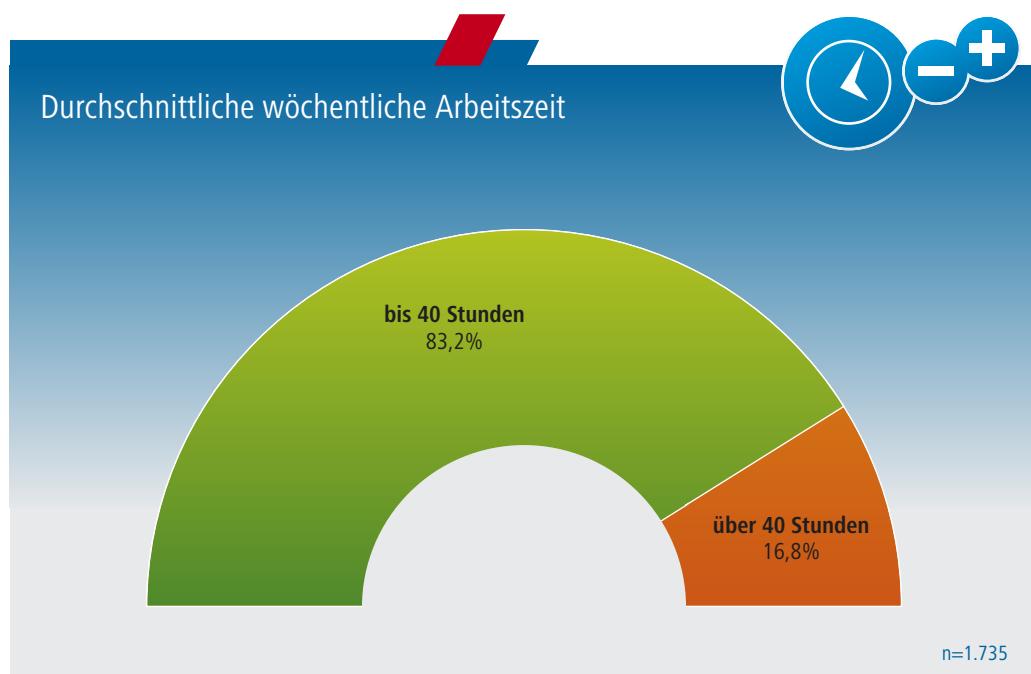
2.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (83,2 Prozent). Immerhin 16,8 Prozent der Befragten geben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 4,2 Prozent der Befragten zum Alltag.

Wöchentliche Arbeitszeit

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

Gesetzliche Regelung



ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Weniger Anlass zu Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben nur insgesamt 4,3 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr waren dies noch 11,4 Prozent.

2.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. 3,3 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,4 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

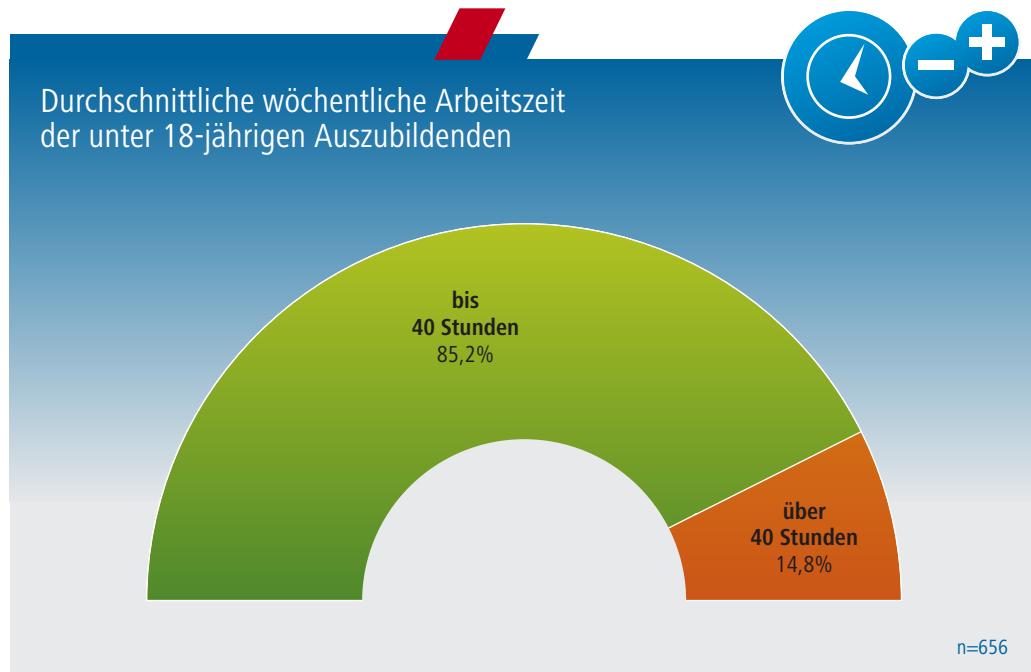
2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewährt das Jugendarbeitsschutzgesetz einen besonderen Schutz – unter anderem wie unter Punkt 2.2.3 erwähnt in puncto Arbeitszeit. Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 14,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden



14,8 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden, müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

Abbildung 18:
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden

unter 18 Jahren die Regel zu sein, da nur 2 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So beträgt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, 11,6 Prozent.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz ahnden. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür müssen bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden, die bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung reichen können. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird. Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



2.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

Sie soll

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

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

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d.h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2014 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,5 Prozent auf einen Gesamt-durchschnitt von 795 Euro⁵.

⁵ vgl. BIBB : Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost

Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 740 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

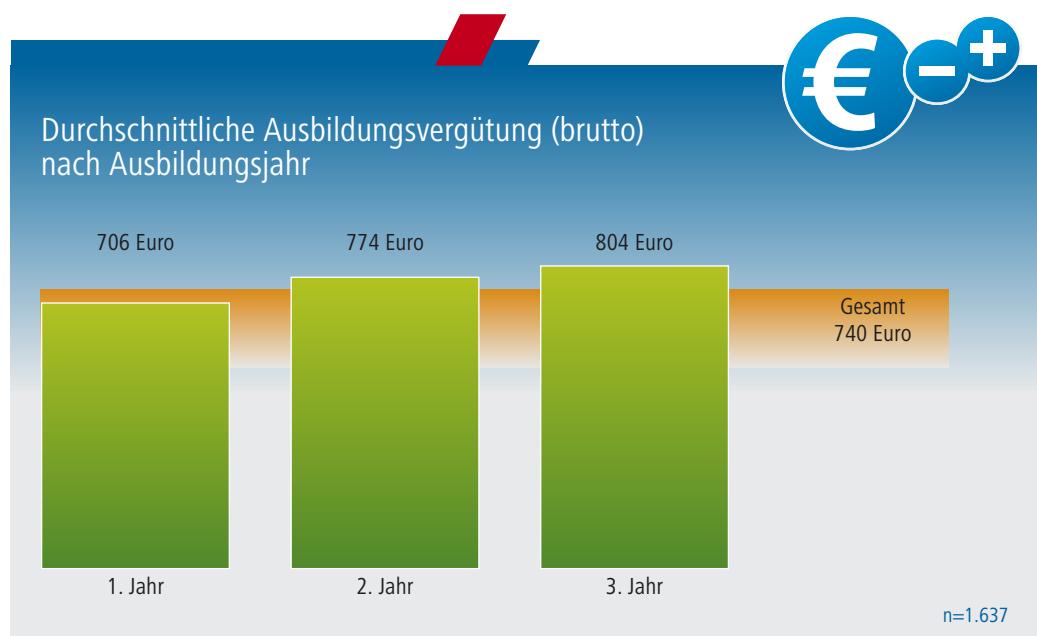


Abbildung 19:
Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

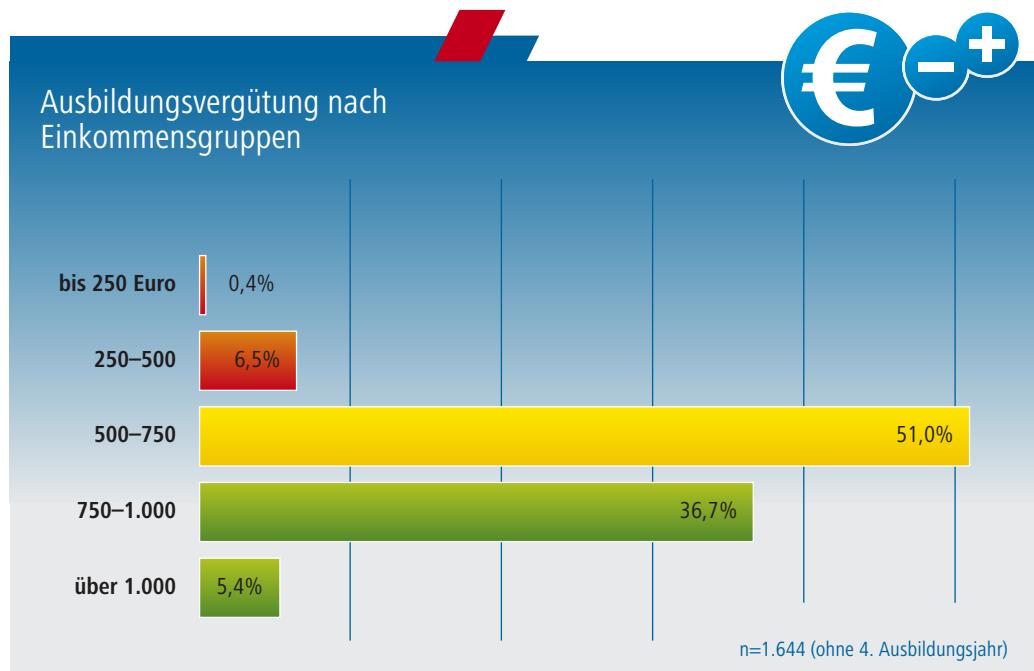
Da in diesem Report nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen der Stichprobe adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Demnach kann die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienten im Gesamtdurchschnitt (1. – 3. Ausbildungsjahr⁶, alle Ausbildungsberufe) nur 740 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der ermittelten Ausbildungsvergütung. Wird der Mittelwert über alle Ausbildungsjahre verglichen, so verdienen die befragten Mechatroniker_innen (930 Euro), Zerspanungsmechaniker_innen (946 Euro) und Fachinformatiker_innen (965 Euro) einige Hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (470 Euro).

Vergütung der befragten Auszubildenden

Branchenunterschiede

⁶ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=5) nicht in die Berechnung einbezogen



Die Höhe der Ausbildungsvergütung schwankt stark zwischen einzelnen Berufen.

Abbildung 20:
Ausbildungsvergütung (brutto)
(Einkommensgruppen)

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien, stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

Indikatoren für das Ranking

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



Abbildung 21:
Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit wird als stark von der fachlichen Qualität sowie anderen Rahmenbedingungen geprägt.

2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 76,7 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (24,6 Prozent) oder »zufrieden« (52,1 Prozent). 18 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 5,3 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4 Prozent) oder sehr unzufrieden (1,3 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Dabei 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« korrekt behandelt zu werden, waren 92,8 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden 82,7 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (38,5 Prozent), »selten« (18 Prozent) oder »nie« (36,2 Prozent) korrekt behandelt.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während gut ein Viertel (27,5 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für 21,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Überstunden

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 92,7 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 68,9 Prozent.

ausbildungsfremde Tätigkeiten

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85,4 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (97,2 Prozent), Mechatroni-

Über- oder Unterforderung

Es besteht ein erkennbarer Zusammenhang zwischen Überstunden und Ausbildungszufriedenheit: Je mehr Überstunden Auszubildende machen müssen, desto unzufriedener sind sie mit ihrer Ausbildung.

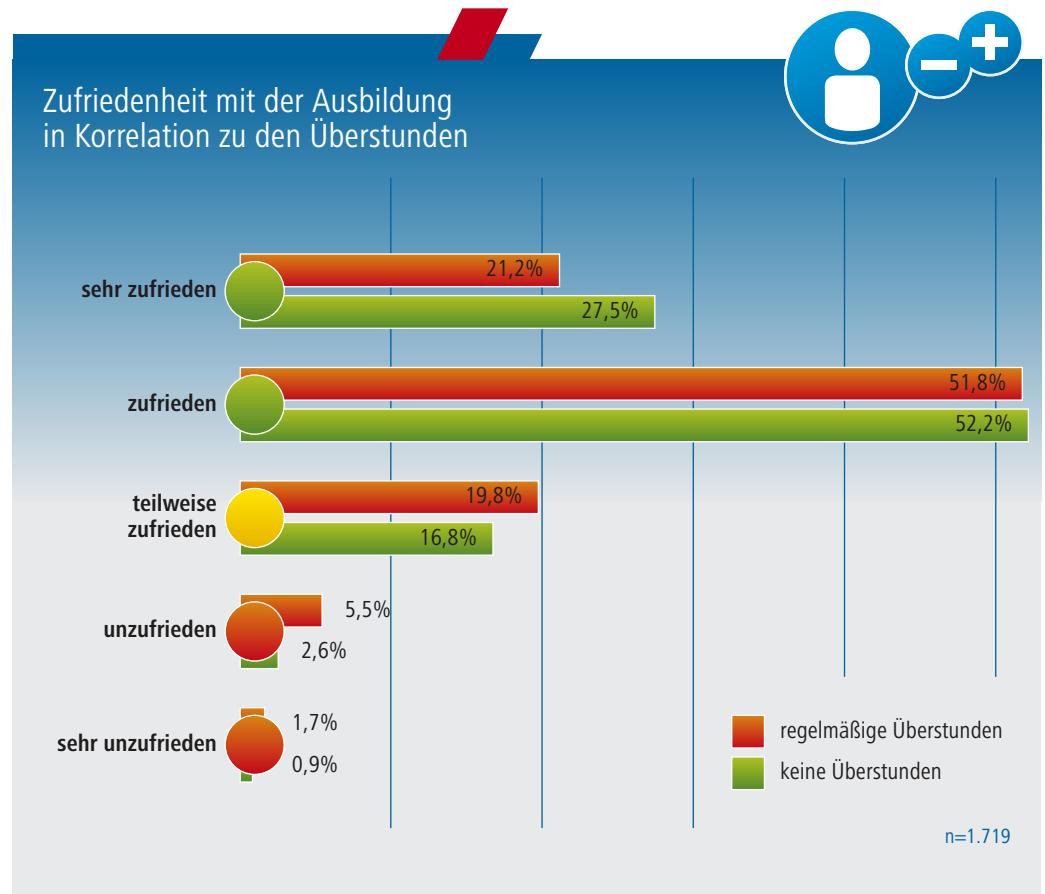


Abbildung 22:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden

ker_innen (95,2 Prozent) sowie Industriemechaniker_innen (90,5 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den zahnmedizinische Fachangestellten (54,5 Prozent) und den Köch_innen (66,7 Prozent).

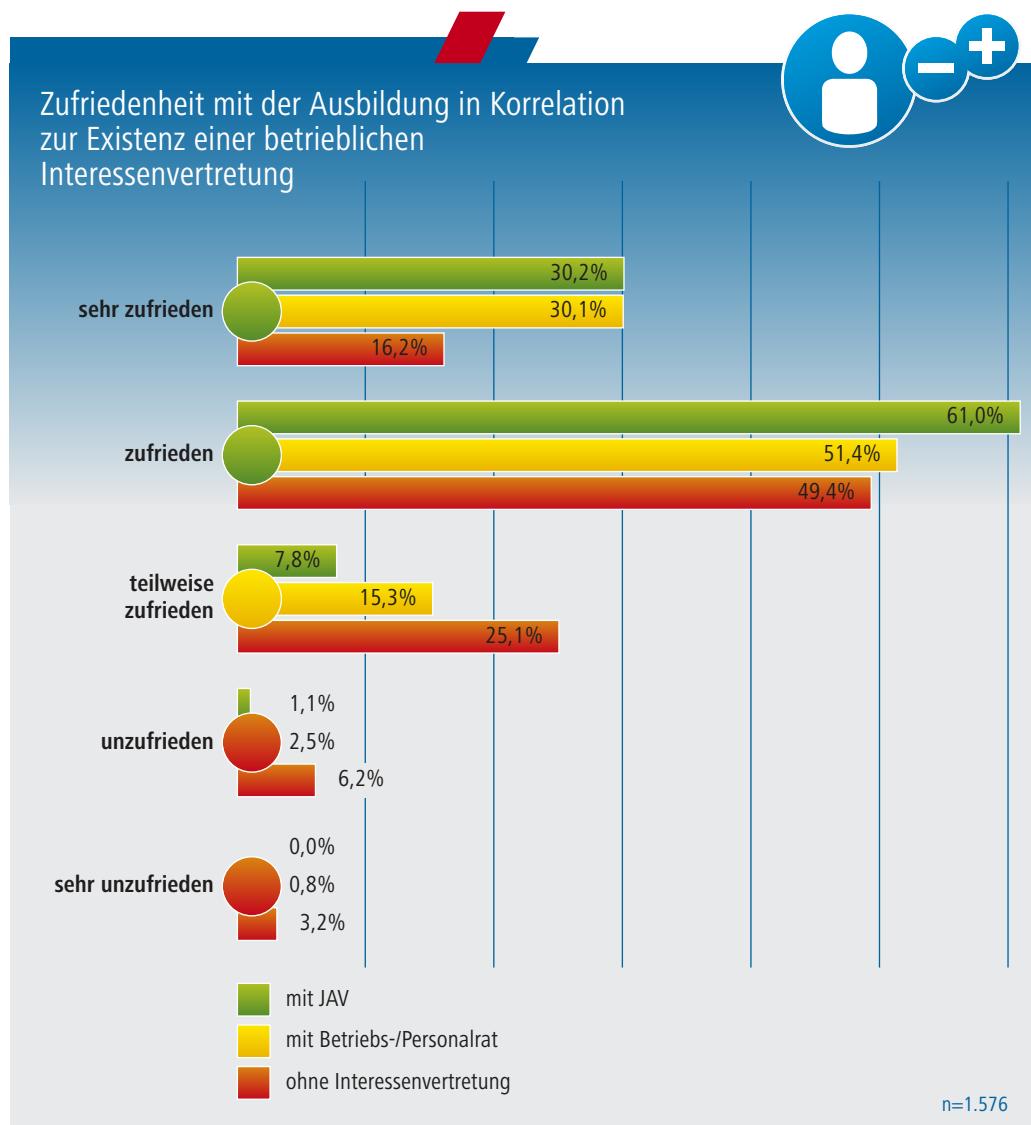
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 27 Prozent. 31,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 41,7 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich zahnmedizinische Fachangestellte (27,3 Prozent) sowie Friseur_innen (16,7 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den Köch_innen (23,8 Prozent) und den Elektroniker_innen (22,4 Prozent).

2.4.2 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 in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (41,5 Prozent)⁷, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (32,9 Prozent). Immerhin ein Viertel (25,6 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung im Betrieb

⁷ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



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

Abbildung 23:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 87,2 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 65,6 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur zwei Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 9,4 Prozent.

Betriebsgröße

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 84,4 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 66,5 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 33,2 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben waren dies nur 12,7 Prozent (elf bis 20 Mitarbeiter) bzw. sieben Prozent (fünf bis zehn Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (45,6 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 83,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen weniger nur gut zwei Drittel (69,1 Prozent)

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 84,5 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 75,5 Prozent aus.

2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Übernahme

62 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt fast jeder fünfte Auszubildende (17,3 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. Hingegen können sich 44,7 Prozent vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 39,9 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Die meisten Auszubildenden (53 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, allerdings haben sich insbesondere Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander gesetzt. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht-bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 7,1 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 medizinische und

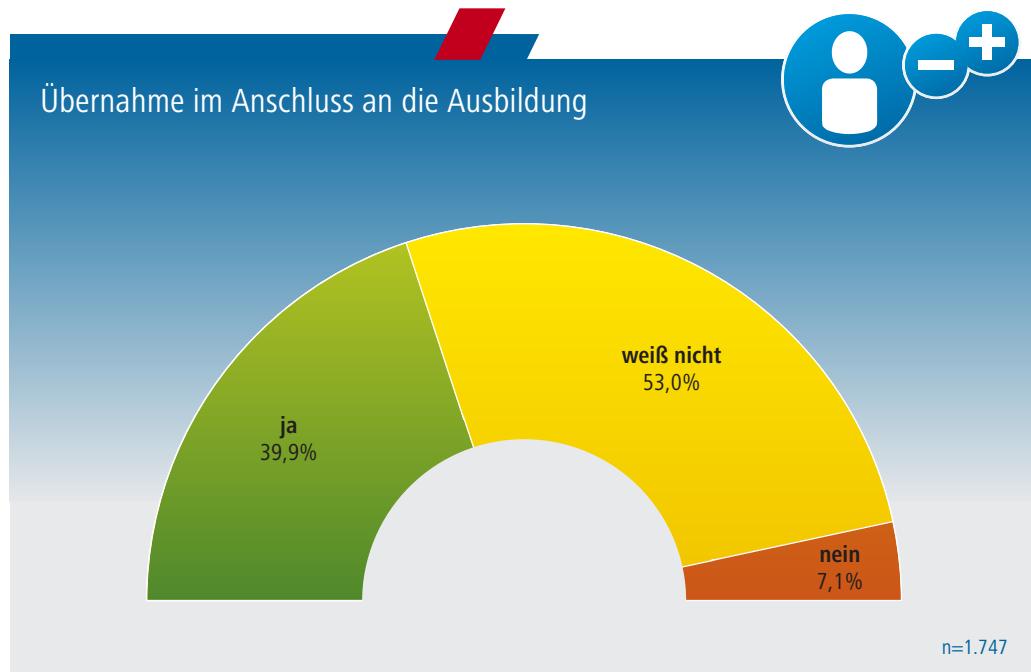


Abbildung 24:
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

zahnmedizinische Fachangestellte (14,9 und 18,2 Prozent) sowie Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (15 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 52,4 Prozent eine Zusage und 17,3 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Knapp ein Drittel (30,3 %) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies eine völlig unbefriedigende Tatsache.

Letztes Ausbildungsjahr

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung 2014/15 lediglich 23,8 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 43,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten noch keine konkrete berufliche Perspektive

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich 80,7 Prozent der befragten angehenden Mechatroniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für lediglich 18,3 Prozent der Verkäufer_innen zu.

Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 85,7 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und

Ausbildungszufriedenheit

nur 14,3 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich nur gut die Hälfte (53,7 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

(un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 76,3 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 26 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

2.4.4 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen Bayern

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2015 belegt, sind 2013 22 Prozent der Ausbildungsverträge in Bayern vorzeitig aufgelöst worden.⁸ Damit liegt die Vertragslösungsquote in Bayern zwar unter dem Bundesdurchschnitt (25 Prozent), im Vergleich zu 2011 ist die Vertragslösungsquote jedoch um knapp ein Prozentpunkt gestiegen.

In aller Regel hat die Vertragslösung eine lange Vorgeschichte und wird vom Auszubildenden nicht vor-schnell getroffen. Es wird zuvor das Gespräch mit dem_der Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten, oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Ein Schritt in die richtige Richtung ist die in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarte Maßnahme, durch die Entwicklung eines niedrigschwlligen Beschwerdemanagements eine Möglichkeit zu schaffen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des Ausbildungsreports 2015 gaben 13,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

Für 79,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden in der Befragung 2014/15 war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes, nur 20,6 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Zehnte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 198

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung.
- ein funktionierendes niedrigschwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier bedarf es eines fundierten Fachkonzepts, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird.
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit Mai 2015 ausbildungsbegleitende Hilfen früher in Anspruch genommen werden als bisher. Außerdem wurde mit der assistierten Ausbildung ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung sukzessive auszuweiten und sie bekannter zu machen.
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 22 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.



Abbildung 25:
Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2015

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

keine eindeutigen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen

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

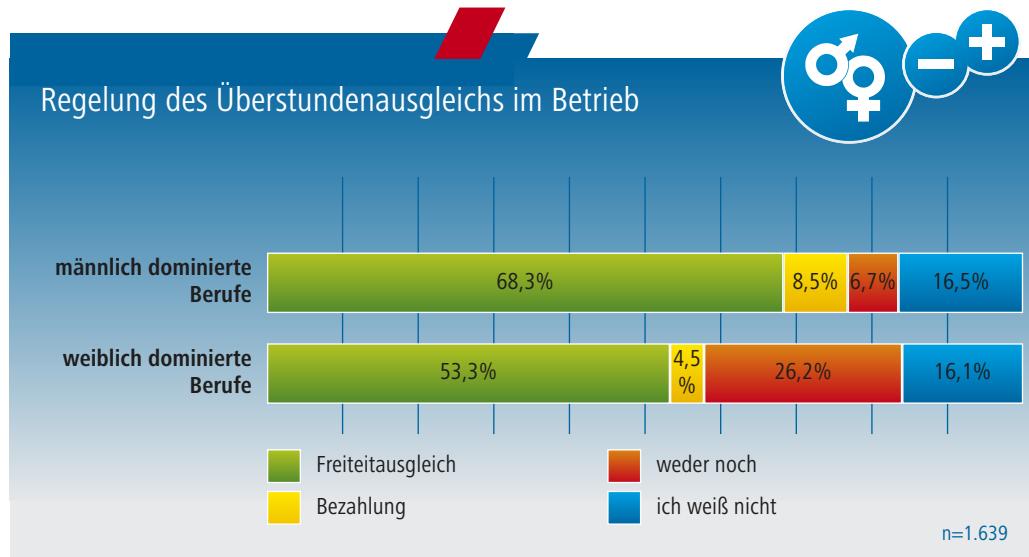
Die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – zeigen nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von

weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Insgesamt jedoch fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Zwar gibt es in der Befragung kaum Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den weiblich und männlich dominierten Berufen. Auch der Anteil derer, die in den betreffenden Berufen angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, lag mit 48,4 Prozent (männlich dominiert) und 43,1 Prozent (weiblich dominiert) nicht weit auseinander. Während allerdings mehr als drei Viertel (76,8 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für gut die Hälfte der Auszubildenden zu (57,7 Prozent). Lediglich 6,7 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 26,2 Prozent der Befragten zu.

Überstundenausgleich



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

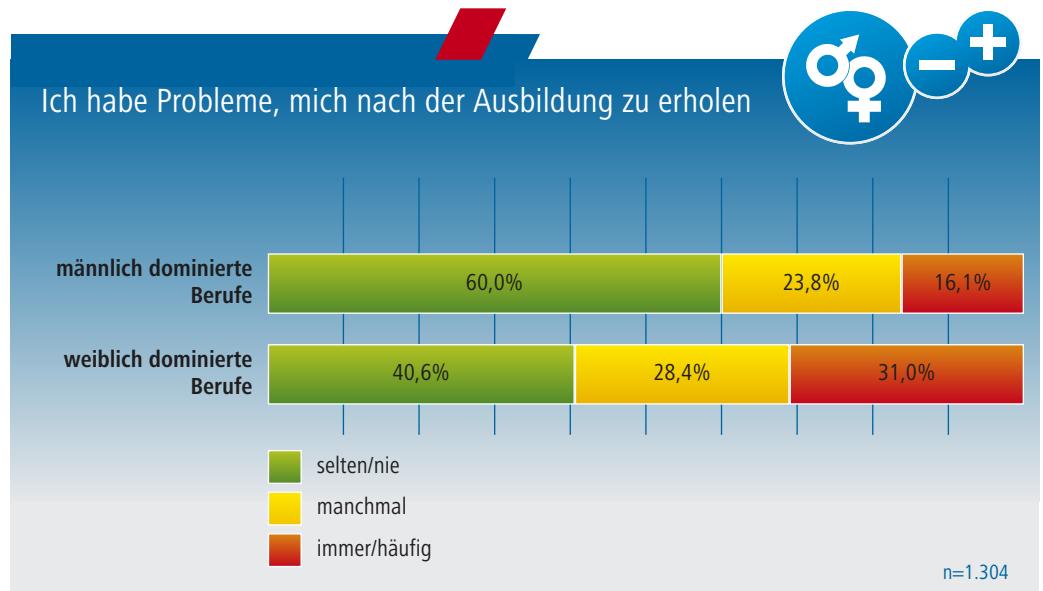
Abbildung 26:
Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 16,1 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 31 Prozent fast doppelt so hoch.

Erholung nach der Ausbildung

Ausbildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme sich nach der Ausbildung zu erholen als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

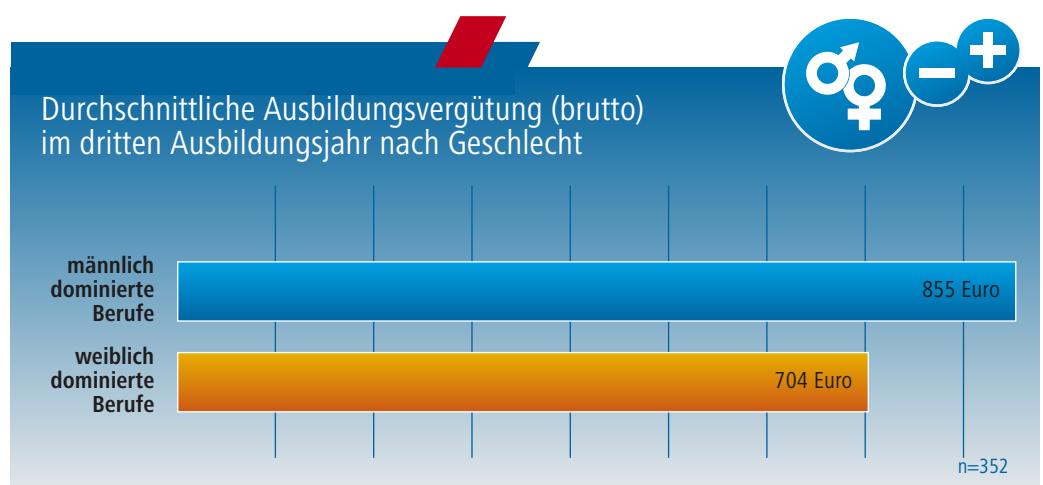
Abbildung 27:
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen



Ausbildungsvergütung

Die befragten Auszubildenden in weiblich dominierten Ausbildungsberufen erhalten im dritten Ausbildungsjahr eine deutlich geringere Ausbildungsvergütung, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

Abbildung 28:
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht

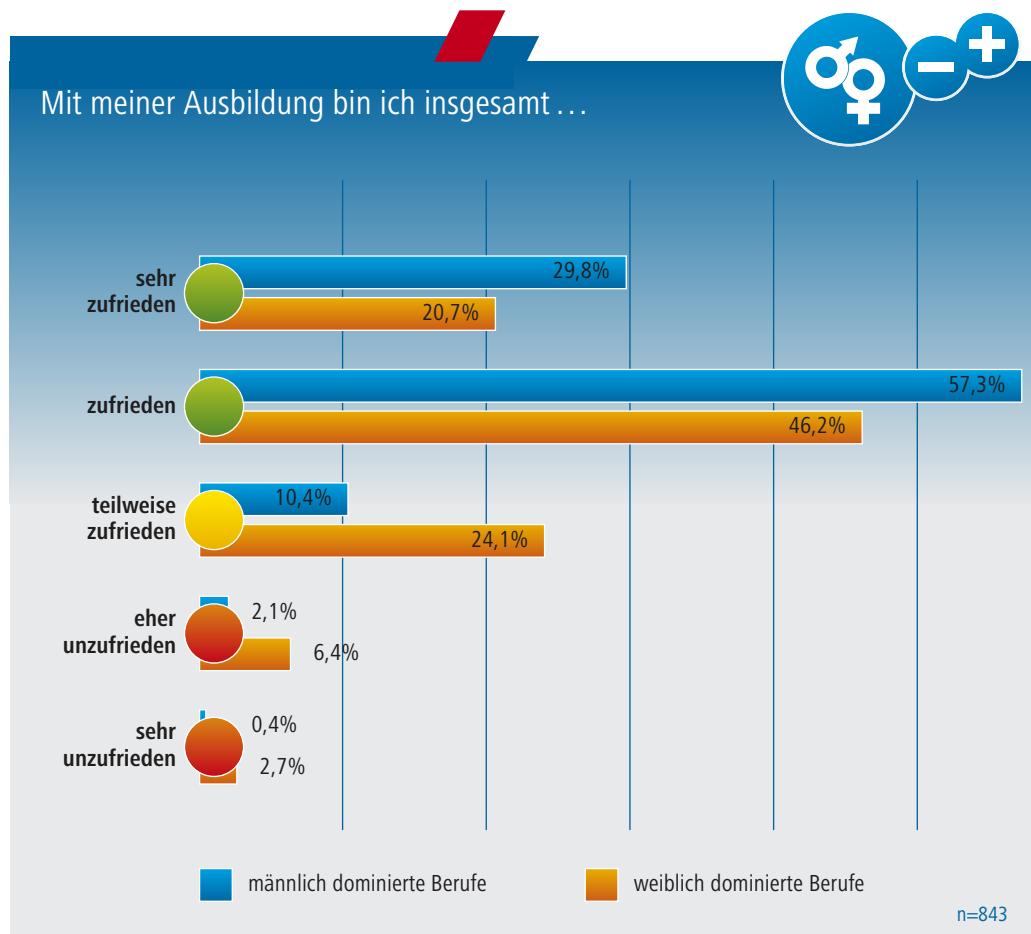


Gesamtzufriedenheit

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 87,1 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (66,9 Prozent).

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (33,3 Prozent gegenüber 42,2 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (21,2 Prozent gegenüber 10,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).



Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen.

strukturelle Probleme

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

4. Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung

Betrachtet man vorliegende Forschungsergebnisse zu den Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund⁹, so zeigt sich, dass die Aussichten junger Migrant_innen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System nach wie vor deutlich schlechter sind als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Nicht zuletzt der Berufsbildungsbericht 2015 gelangt daher auch zu dem Ergebnis, dass »nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund besteht«¹⁰.

Der vorliegende Ausbildungsreport greift diese Thematik in seinem diesjährigen Schwerpunkt auf. Im Fokus stehen dabei jene jungen Menschen mit Migrationshintergrund, denen es trotz der bestehenden strukturellen Benachteiligungen¹¹ gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Es wird zum einen der Frage nachgegangen, ob zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund strukturelle Unterschiede, beispielsweise bezüglich des gewählten Ausbildungsberufs, bestehen, zum anderen wird untersucht, inwiefern bei der Bewertung der Ausbildungsqualität Unterschiede zwischen beiden Gruppen festzustellen sind.

⁹ vgl. u.a. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011
¹⁰ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S.62
¹¹ vgl. u.a. BIBB-Report 16/2011: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten

4.1 Auszubildende mit Migrationshintergrund

Im Zuge der Befragung 2014/15 für den Ausbildungsreport wurde erstmals das Merkmal Migrationshintergrund erfasst. Entsprechend der zugrunde gelegten Definition verfügen 27,1 Prozent der 2014/15 befragten Jugendlichen in Bayern über einen Migrationshintergrund, was in etwa auch dem bundesweiten Anteil der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 25 Jahren entspricht, der laut Mikrozensus 2013 bei 26,6 Pro-

Mehr als jede_r vierte befragte Auszubildende in Bayern verfügt über einen Migrationshintergrund.

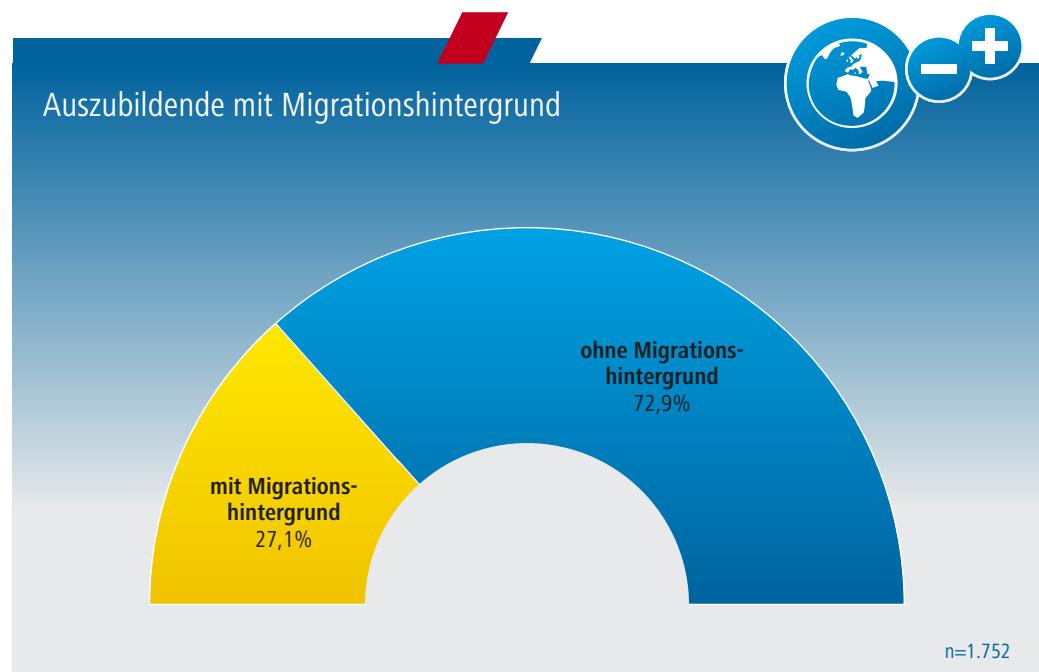


Abbildung 30:
Auszubildende mit Migrationshintergrund

zent¹² lag. Da auch die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014, die im Gegensatz zur Ausbildungsmarktstatistik der BA ebenfalls den Migrationshintergrund mit abbildet, mit 26 Prozent einen vergleichbaren Anteil ausweist¹³, können die Ergebnisse des vorliegenden Ausbildungsreports auch mit Blick auf das Merkmal Migrationshintergrund als repräsentativ erachtet werden.

Die definitorische Abgrenzung erfolgte dabei analog zum Mikrozensus, wonach zu den Menschen mit Migrationshintergrund »alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil«¹⁴ zählen.



¹² vgl. Statistisches Bundesamt 2014: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2013 / eigene Berechnungen

¹³ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 (Vorversion), S. 84. Aufgrund der dort verwendeten abweichen Definition des Migrationshintergrundes sind die Daten jedoch nicht unmittelbar vergleichbar. Weiterhin gilt zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung (vgl. a.a.O., S. 86), der Anteil unter den Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung etwas geringer ist. Angesichts der ohnehin vorhanden methodischen Unschärfen, kann diese Aspekt jedoch an dieser Stelle vernachlässigt werden.

¹⁴ vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Wiesbaden 2013

Migrant_innen sind in den am besten bewerteten Ausbildungsberufen deutlich unterrepräsentiert.

Abbildung 31:
Migrantenanteile an den Auszubildenden nach Ausbildungsberuf

Zwischen den Ausbildungsberufen variieren die Anteile der Auszubildenden mit Migrationshintergrund jedoch erheblich. Während von den befragten Verkäufer_innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten mehr als die Hälfte über einen Migrationshintergrund verfügten (53,8 und 57,1 Prozent), sind junge Migrant_innen unter den angehenden Industriekaufleuten, Anlagenmechaniker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Mechatroniker_innen mit jeweils unter 10 Prozent deutlich unterrepräsentiert.

Dabei fällt auf, dass Migrant_innen insbesondere in jenen Berufen überdurchschnittlich stark vertreten sind, die bei der Bewertung der Ausbildungsqualität tendenziell schlechter abgeschnitten haben. Gruppiert man die Ausbildungsberufe gemäß der Ergebnisse des Gesamtrankings (vgl. Kapitel 1), so zeigt sich, dass der Migrantenanteil unter den am besten bewerteten Berufen bei 14,6 Prozent liegt, während er bei den Berufen mit einer mittleren Bewertung bereits 16,4 Prozent beträgt. Von den Auszubildenden in den am schlechtesten bewerteten Berufen verfügten sogar 38,9 Prozent über einen Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund sind etwaige Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund immer im Kontext der jeweiligen berufsstrukturellen Rahmenbedingungen zu betrachten. Dies bestätigt auch die Ergebnisse vorliegender Studien, wonach die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses weniger vom Migrationshintergrund selbst als vielmehr von den jeweiligen Ausgangs- und Rahmenbedingungen beeinflusst wird¹⁵.

Hierzu zählt auch, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund (30 Prozent) seltener als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (36,2 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Demgegen-

¹⁵vgl. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011, S.3

**Junge Migrant_innen
münden seltener in ihren
Wunschberuf ein.**

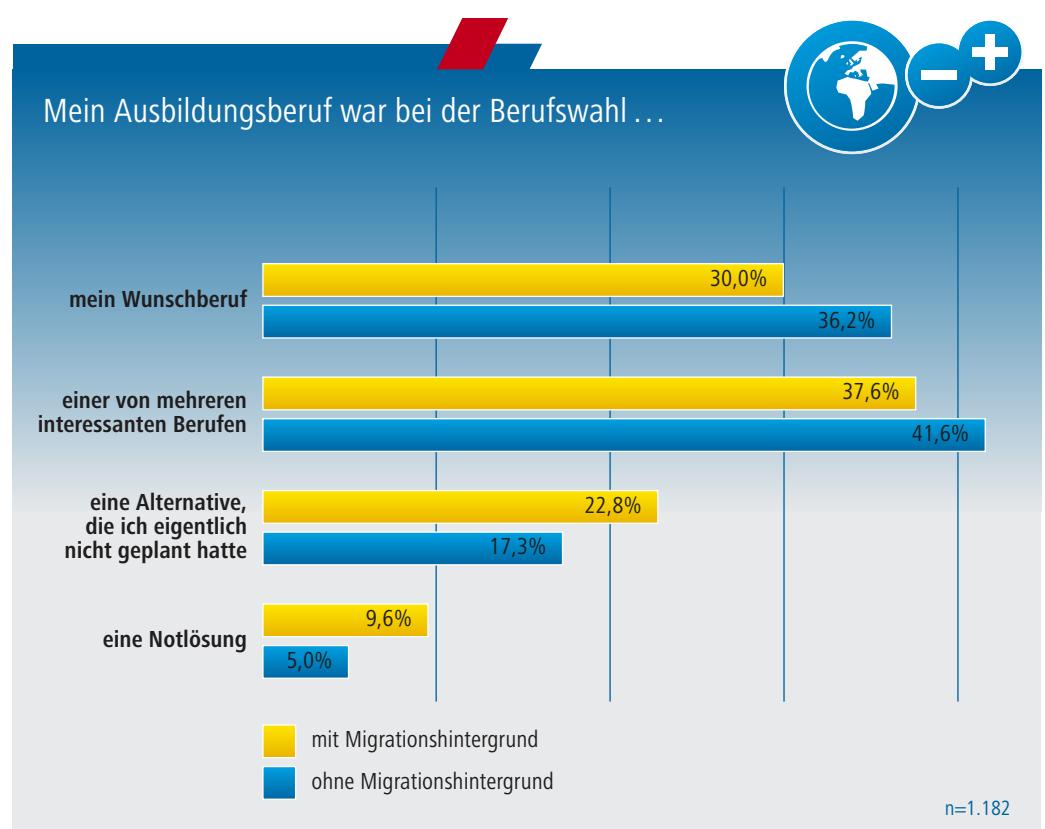


Abbildung 32:
Mein Ausbildungsberuf war
bei der Berufswahl ...

über sind sie deutlich häufiger in einen Beruf eingemündet, den sie ursprünglich nicht geplant hatten (22,8 Prozent gegenüber 17,3 Prozent), bzw. der letztlich nur eine Notlösung darstellte (9,6 Prozent gegenüber 5 Prozent). Auch dieser Befund ist konsistent mit den Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie¹⁶. Gleches gilt für die schulischen Voraussetzungen, die laut BIBB-Übergangsstudie im Durchschnitt bei den jugendlichen Migrant_innen geringer sind als die der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. So hatten von den im Rahmen des Ausbildungsreports 2014/15 befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund 48,3 Prozent einen Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss und lediglich 6,1 Prozent das Abitur, während von den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund 11,2 Prozent über die Hochschulreife verfügten und nur 28,7 Prozent über einen Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss.

Dass sich auch die Übergangsprozesse in die Ausbildung für junge Migrant_innen etwas schwieriger und langwieriger gestalten als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund, zeigt sich daran, dass es von ihnen nur 64,6 Prozent als »sehr leicht« bzw. »leicht« empfand, den jetzigen Ausbildungsplatz zu finden, gegenüber 67 Prozent bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund.

Diese Befunde decken sich auch mit dem subjektiven Empfinden der Jugendlichen. So hat etwa jede_r zehnte Auszubildende mit Migrationshintergrund (10,6 Prozent) das Gefühl, bei auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein.

¹⁶ vgl. a.a.O., S. 9

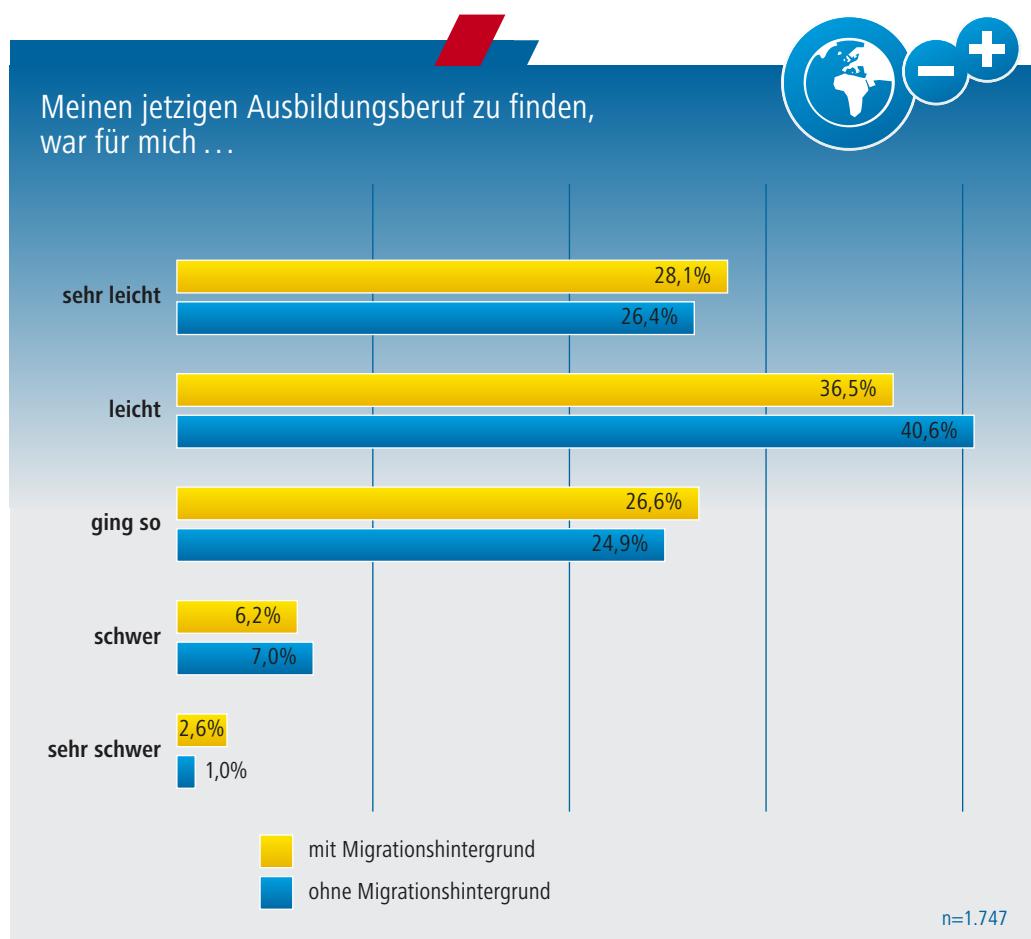


Abbildung 33:
Mein jetzigen Ausbildungsberuf zu finden, war für mich ...

Bei der Einordnung dieser Befunde ist jedoch zu beachten, dass es sich bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund keinesfalls um eine homogene Gruppe handelt, sondern der Migrationshintergrund zunächst nur eine sozialstatistische Kategorie darstellt, die für sich gesehen nur bedingt Rückschlüsse auf die damit verbundenen berufsbiografischen Herausforderungen zulässt. Bereits ein differenzierter Blick auf die strukturelle Zusammensetzung verdeutlicht dies. So besaßen 48,6 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit, 20,6 Prozent die deutsche sowie eine andere und 30,8 Prozent ausschließlich eine andere. 68,9 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren und verfügen somit nicht über eigene Migrationserfahrung. Von den nicht in Deutschland Geborenen lebten 41,5 Prozent seit bis zu 10 Jahren in Deutschland, 31 Prozent seit 11 bis 15 Jahren und 27,4 Prozent lebten bereits seit mehr als 15 Jahren in Deutschland.

Das Gefühl, bei auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen der Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein, ist dabei in der Gruppe der Migrant_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mehr als doppelt so stark ausgeprägt (17,8 Prozent) wie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (7,1 Prozent).

Dass es sich dabei nicht nur um ein Gefühl handelt, sondern die Nationalität und das Geburtsland tatsächlich einen Einfluss auf die Ausbildungschancen haben, zeigt sich auch daran, dass von den jungen Migrant_innen, denen der Zugang zu den attraktiven, d.h. am besten bewerteten Berufen gelungen ist, 53,1 Prozent ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen und 82,2 Prozent in Deutschland geboren waren. Unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen hatten nur 47,5 Prozent ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit, auch waren sie deutlich seltener in Deutschland geboren (66,9 Prozent).

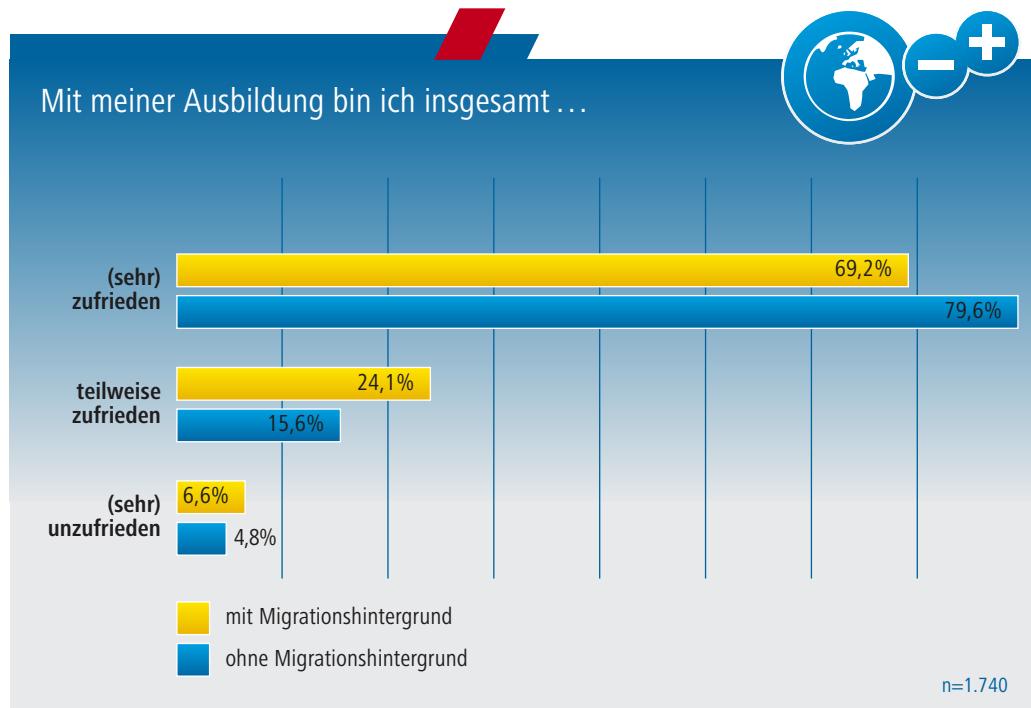
4.2 Bewertung der Ausbildung

Wie der vorliegende Ausbildungsreport verdeutlicht, variiert die Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen den einzelnen Berufen zum Teil erheblich. Zudem sind wie gezeigt Migrant_innen als Auszubildende überproportional in den tendenziell schlechter bewerteten Berufen vertreten.

Um tatsächliche und nicht nur scheinbar migrationsbedingte Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität identifizieren zu können, müssen daher berufsstrukturelle Einflüsse auf das Antwortverhalten ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Bewertungen der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund jeweils immer auch innerhalb der drei Gruppen der am besten bewerteten Berufe, der Berufe mit einer mittleren Bewertung und der am schlechtesten bewerteten Berufe betrachtet.

Mit Blick auf die Gesamtzufriedenheit ergibt sich daraus in allen drei Berufsgruppen eine geringfügig geringere Zufriedenheit bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Während insgesamt 76,7 Prozent der Auszubildenden insgesamt sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung waren, lag dieser Anteil bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei 69,2 Prozent und bei jenen ohne bei 79,6 Prozent¹⁷.

¹⁷ Diese Unterschiede finden sich in ähnlicher Ausprägung in allen drei »Berufsgruppen«. Der Übersichtlichkeit halber wird hier darauf verzichtet, die Werte jeweils getrennt nach den drei Gruppen darzustellen.



Eine vergleichbare Tendenz lässt sich bezüglich der generellen Bewertung der fachlichen Qualität feststellen. Während 71,3 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund diese als sehr gut oder gut bewerten, liegt dieser Anteil bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund bei 76,4 Prozent. Dieser Unterschied ist bei den »besten« und den »mittleren« Berufen ähnlich stark ausgeprägt, bei den »schlechten« Berufen hat der Migrationshintergrund offenbar keinen wesentlichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität.

Generell keine ausgeprägten Unterschiede lassen sich bezüglich der Präsenz der Ausbilder_innen sowie der Bewertung der fachlichen Anleitung feststellen. Allerdings fühlen sich Migrant_innen von den Ausbilder_innen etwas seltener korrekt behandelt. Der Anteil der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben immer oder häufig korrekt behandelt werden, beträgt bei den Migrant_innen durchschnittlich 74,3 Prozent, bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund 82,1 Prozent.

Auch haben diese seltener (9,5 Prozent gegenüber 16,3 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund) den Eindruck, »immer« oder »häufig« Tätigkeiten verrichten zu müssen, die eindeutig nicht zu ihrer Ausbildung gehören.

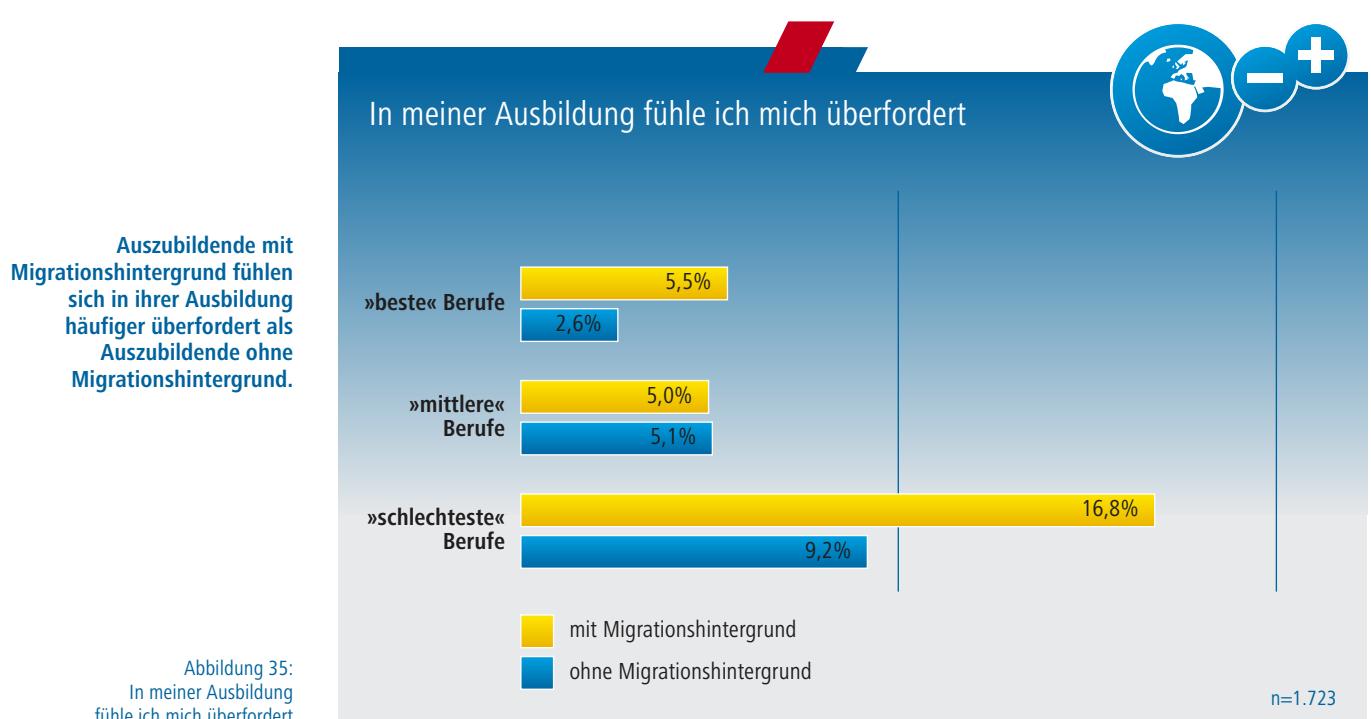
Insgesamt schwach ausgeprägt sind die migrationsspezifischen Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden. Hier sind es insbesondere berufsstrukturelle Faktoren, die Einfluss auf die Ergebnisse haben. Lediglich bei der Regelung des Überstundenausgleichs, sowie beim Thema Nacharbeiten von Berufsschulzeiten lassen sich bei einem Großteil der betrachteten Berufe leichte migrationsspezifische Tendenzen im Antwortverhalten feststellen. So gaben insgesamt 5,9 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« nacharbeiten zu müssen, bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund lag dieser Anteil nur bei 2,3 Prozent.

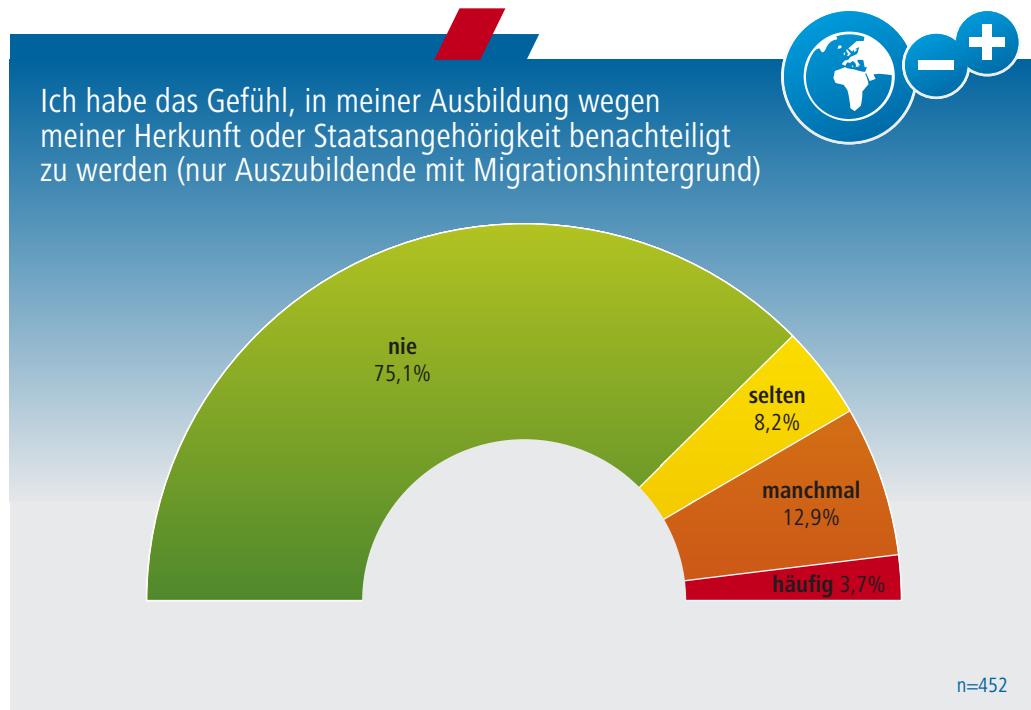
Während bezüglich Häufigkeit und Umfang von Überstunden keine deutlichen Unterschiede festzustellen waren, bekommen junge Migrant_innen diese seltener mit Freizeit ausgeglichen (54,3 Prozent gegenüber 66,7 Prozent bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund). Auch erhalten sie etwas häufiger (17,1 Prozent gegenüber 12,2 Prozent) keinerlei Ausgleich für geleistete Überstunden.

Keinerlei direkten Einfluss hat der Migrationshintergrund auf die Bezahlung der Auszubildenden. Zwar verdienten Auszubildende mit Migrationshintergrund nach eigenen Angaben mit 724 Euro durchschnittlich etwa 25 € weniger pro Monat als ihre Kolleg_innen ohne Migrationshintergrund, allerdings ergibt sich dieser Unterschied ausschließlich daraus, dass junge Migrant_innen in Berufen mit geringen Einkommensmöglichkeiten über- und in den finanziell lukrativen Berufen unterrepräsentiert sind.

Deutlich stärker ausgeprägt sind hingegen die Unterschiede bei der Frage nach der gefühlten Über- oder Unterforderung in der Ausbildung. Während sich die Anteile der Auszubildenden, die sich unterfordert fühlen mit 16,1 Prozent bzw. 12 Prozent kaum unterschieden, haben mehr als doppelt so viele Auszubildende mit Migrationshintergrund (13,7 Prozent) den Eindruck überfordert zu sein als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (6,4 Prozent). Besonders auffällig dabei ist, dass diese Unterschiede weitgehend unabhängig vom gewählten Ausbildungsberuf bestehen und daher nicht auf berufsstrukturelle Einflüsse zurückgeführt werden können. Vielmehr bestehen die Unterschiede sowohl in der Gruppe der am besten bewerteten Berufe (5,5 Prozent zu 2,6 Prozent) als auch bei den am schlechtesten bewerteten Berufen (16,8 Prozent zu 9,2 Prozent) in vergleichbarer Weise.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund auch deutlich häufiger Probleme haben sich in ihrer Freizeit zu erholen, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Von Ihnen berichtete etwa jede_r Dritte (33,6 Prozent) davon, »immer« oder »häufig« Probleme bei





Jede_r vierte Auszubildende mit Migrationshintergrund fühlt sich in der Ausbildung wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt.

Abbildung 36:
Ich habe das Gefühl, in meiner Ausbildung wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden (nur Auszubildende mit Migrationshintergrund)

der Erholung zu haben, unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund traf dies nur für etwa ein Fünftel der Befragten (20,1 Prozent) zu. Zwar variiert das Ausmaß der Probleme zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen, die migrationsspezifischen Unterschiede sind jedoch auch bei dieser Frage sowohl bei den insgesamt gut bewerteten Berufen zu finden, als auch bei jenen, die im Ranking weniger gut abgeschnitten haben.

Insgesamt zeigen sich somit zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität. Jede_r vierte Auszubildende mit Migrationshintergrund (24,9 Prozent) hat dabei das Gefühl, in der Ausbildung unmittelbar wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden. Während dies bei 8,2 Prozent nur selten der Fall ist, haben 12,9 Prozent dieses Gefühl manchmal und 3,7 Prozent sogar häufig.

All dies hat jedoch offenbar nur einen geringen Einfluss auf die beruflichen Ambitionen der Auszubildenden. So waren zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der Frage, ob sie nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein wollen, keine großen Unterschiede festzustellen: Bei den Migrant_innen liegt dieser Anteil mit 61,2 Prozent etwas niedriger als bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (62,2 Prozent). Auch geben 33,1 Prozent der Migrant_innen an, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, während dies 42,4 Prozent bei den Nicht-Migrant_innen sind.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass festzustellende Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und Auszubildenden ohne Migrationshintergrund zu großen Teilen auf die strukturelle Benachteiligung junger Migrant_innen beim Zugang zu Ausbildung zurückzuführen sind. Sie verfügen häufig über niedrigere Schulabschlüsse und ihnen fällt es schwerer, einen

Ausbildungsplatz zu erhalten, der dann auch seltener den persönlichen Wünschen entspricht. Zudem münden junge Migrant_innen überdurchschnittlich häufig in Berufe ein, die von den Auszubildenden durchschnittlich schlechter bewertet werden. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass etwa jede_r zehnte Auszubildende mit Migrationshintergrund sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt gefühlt hat.

Auch unabhängig von berufsstrukturellen Einflüssen fällt die Bewertung der Ausbildungsqualität von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in mehreren Bereichen etwas schlechter aus, allerdings sind diese Unterschiede im Vergleich zu den Einflüssen des Ausbildungsberufes zumeist weniger stark ausgeprägt. Am deutlichsten unterscheiden sich die Einschätzungen der jungen Migrant_innen bei Fragen nach der Belastung durch die Ausbildung. Sie fühlen sich unabhängig vom Ausbildungsberuf in ihrer Ausbildung deutlich häufiger überfordert und haben daher auch mehr Probleme damit, sich in ihrer Freizeit ausreichend zu erholen.

5. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend Bayern statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der bayerischen Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2014 bis April 2015 klassenweise oder individuell auf dem Pausenhof durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.806 Auszubildenden aus 22¹⁸ der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet.

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

¹⁸ Die drei Top-25-Berufe »Bankkaufmann_frau«, »Maler_in und Lackierer_in« und »Metallbauer« konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden

6. Anhänge

Stuktur der Stichprobe

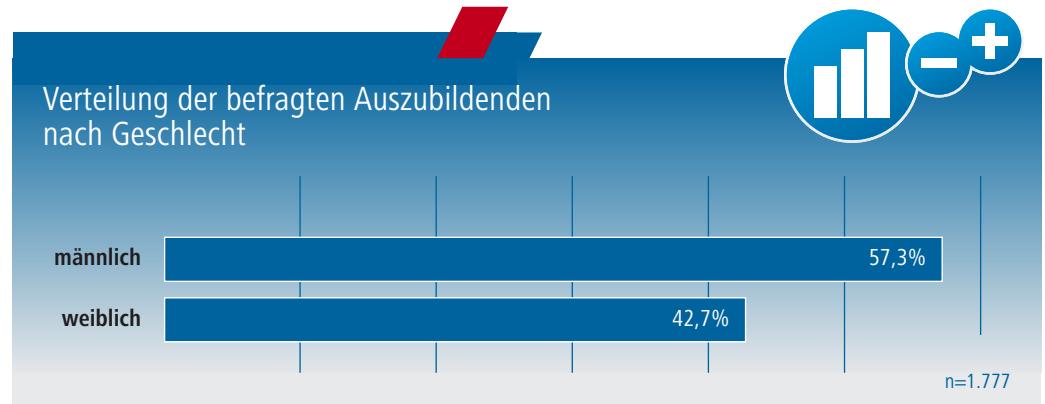


Abbildung 37:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Geschlecht

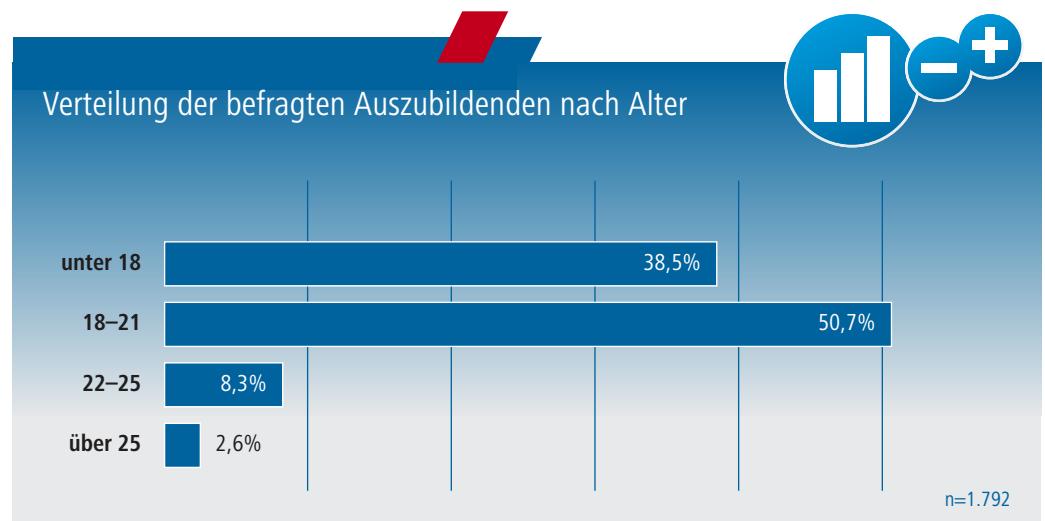


Abbildung 38:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Alter

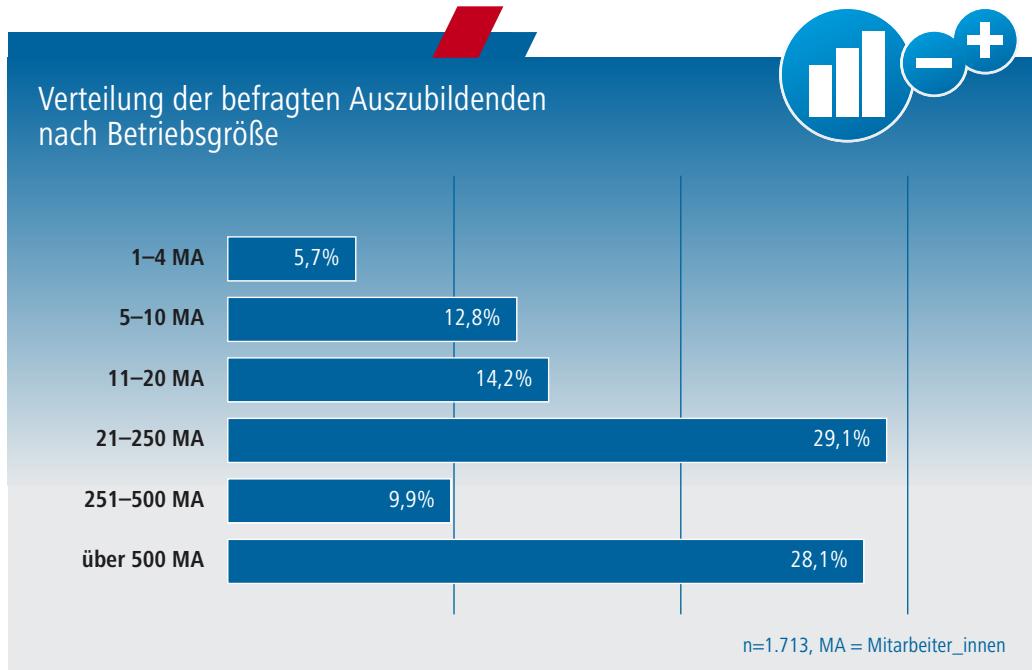


Abbildung 39:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Betriebsgröße

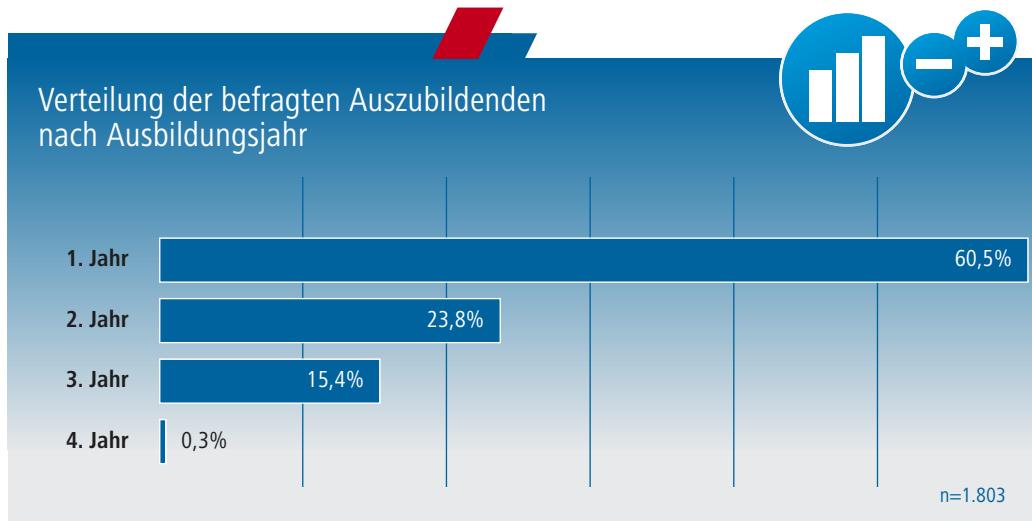


Abbildung 40:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Ausbildungsjahr

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2014/2015: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

2. Ich befinde mich im

1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.

3. Ich mache eine

betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)

4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich

5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.

6. Ich arbeite an

3 4 5 6 7

Tagen pro Woche im Betrieb.

7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:

immer häufig manchmal selten nie

8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein

9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.

10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...

mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht

11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).

12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:

ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht

13. Falls Frage 12 JA: Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/Personalrats bin ich insgesamt:

sehr zufrieden teilweise eher sehr
zufrieden zufrieden unzufrieden 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 unter- noch überfordert

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

immer häufig manchmal selten nie

31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

ja nein

32. *Falls Frage 31 JA:* Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.

36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

ja nein weiß nicht.

37. *Falls Frage 36 JA:* Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____

38. *Falls Frage 36 NEIN:* Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:

ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative

39. Ich besitze

ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit
 die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
 ausschließlich eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____

40. Ich bin in der Bundesrepublik Deutschland geboren

ja nein, sondern in _____

41. Ich bin nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren und lebe seit _____ Jahren in Deutschland.

42. Mein Vater ist in Deutschland geboren

ja nein, sondern in _____

43. Meine Mutter ist in Deutschland geboren

ja nein, sondern in _____

44. Ich bin erst mit Beginn meiner Ausbildung nach Deutschland gekommen:

ja, als Teilnehmer_in am Förderprogramm MobiPro-EU
 ja, ohne die Hilfe von MobiPro-EU
 nein

45. Ich habe das Gefühl, bei **der Suche** nach einem Ausbildungsplatz wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein

ja nein weiß ich nicht

46. Ich habe das Gefühl, **in der Ausbildung** wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden:

häufig manchmal selten nie

47. Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule hatte ich folgenden Schulabschluss:

keinen Abschluss
 Hauptschulabschluss/Berufs(bildungs)reife
 Realschulabschluss/Mittlere Reife
 Abitur/Hochschulreife

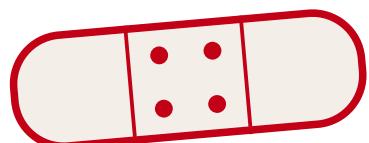
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):

1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500

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

50. Datum: _____

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



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	6
Abbildung 2:	Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit	7
Abbildung 3:	Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten	8
Abbildung 4:	Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine_n Ausbilder_in an ihrer Ausbildungsstelle haben	8
Abbildung 5:	Entwicklung Überstunden	9
Abbildung 6:	Entwicklung Jugendliche unter 18, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen	9
Abbildung 7:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen	11
Abbildung 8:	Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	12
Abbildung 9:	Einhalten des Ausbildungsplans	13
Abbildung 10:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	14
Abbildung 11:	Betreuung durch Ausbilder_innen	16
Abbildung 12:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
Abbildung 13:	Fachliche Qualität der Berufsschule	18
Abbildung 14:	Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen	19
Abbildung 15:	Regelmäßigkeit von Überstunden	20
Abbildung 16:	Überstunden pro Woche	21
Abbildung 17:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	22
Abbildung 18:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	24
Abbildung 19:	Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	25
Abbildung 20:	Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen)	26
Abbildung 21:	Personliche Beurteilung der Ausbildungsqualität	27
Abbildung 22:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden	29
Abbildung 23:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	30
Abbildung 24:	Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	32
Abbildung 25:	Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2015	35
Abbildung 26:	Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb	36
Abbildung 27:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen	37
Abbildung 28:	Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht	37
Abbildung 29:	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	38
Abbildung 30:	Auszubildende mit Migrationshintergrund	39
Abbildung 31:	Migrantenanteile an den Auszubildenden nach Ausbildungsberuf	40
Abbildung 32:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...	41
Abbildung 33:	Mein jetzigen Ausbildungsberuf zu finden war für mich	42
Abbildung 34:	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	44
Abbildung 35:	In meiner Ausbildung fühle ich mich überfordert:	45

6. Anhänge

Abbildung 36:	Ich habe das Gefühl, in meiner Ausbildung wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden (nur Auszubildende mit Migrationshintergrund)	46
Abbildung 37:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	49
Abbildung 38:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	49
Abbildung 39:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße	50
Abbildung 40:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	50



GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG