

studie



Ausbildungsreport Bayern 2017



www.dgb-jugend-bayern.de/

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Bayern
Schwanthalerstr. 64
80336 München
Internet: www.dgb-jugend-bayern.de

V.i.S.d.P.:

Carlo Kroiß

Redaktion:

Anja Klingner, Carlo Kroiß, Julia Kerzel

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckwerk Druckerei GmbH, München

Titelfoto:

Wavebreakmedia/iStock

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

Oktober 2017

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Die wichtigsten Ergebnisse 2017	5
2	Forderungen	8
3	Schwerpunkt: Berufsschule	9
4	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	13
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	13
4.1.1	Vorliegen und Einhalten des Ausbildungsplanes	13
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	14
4.1.3	Ausbildungsnachweis	15
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	16
4.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	17
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	17
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	18
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	18
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	19
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	20
4.3	Ausbildungsvergütung	21
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	22
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	22
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	23
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	24
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	25
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	25
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	27
5	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	28
6	Auswertungsverfahren und Methodik	31
7	Anhänge	32

Vorwort

Liebe Leser_innen,

die DGB-Jugend Bayern veröffentlicht nun bereits zum sechsten Mal den bayerischen Ausbildungsreport. Für diesen Bericht wurden über 2.000 Jugendliche im dualen Ausbildungssystem über ihre Einschätzung zur Ausbildungsqualität befragt. Daraus ergibt sich eine repräsentative Studie zur Ausbildungsqualität in Bayern.

Die Zufriedenheit mit der dualen Ausbildung in Bayern ist erfreulicherweise weiterhin hoch. Trotzdem wird im bayerischen Ausbildungsreport erneut sichtbar, dass die Zufriedenheit zwischen Branchen und Berufen stark schwankt und teilweise noch erhebliche Missstände in der Ausbildung bestehen. Leider zeigen sich negative Entwicklungen bei Überstunden, Einhaltung des Jugendarbeitsschutzes oder der Präsenz von Ausbilder_innen bei den Auszubildenden. Hier dürfen wir trotz der überwiegend positiven Beurteilungen nicht wegschauen.

Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist die duale Ausbildung durch ihre breite berufliche Qualifizierung ein Erfolgsmodell. Sie gewährleistet qualifizierte Arbeitsplätze und eine im internationalen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Der diesjährige Schwerpunkt stellt die Qualität der Berufsschule in den Mittelpunkt und damit einen Aspekt der dualen Ausbildung, der aus Sicht der Gewerkschaftsjugend häufig zu kurz kommt. In der Kombination von betrieblicher Praxis und Berufsschulunterricht werden die jungen Arbeitnehmer_innen idealerweise umfassend auf ihren späteren Beruf vorbereitet. Leider zeigt der Ausbildungsreport auf, dass die Berufsschulen nicht die Zufriedenheitswerte erreichen wie die betrieblichen Ausbildungsstellen. Angesichts der nicht zeitgemäßen beziehungsweise fehlenden Ausstattung, der teilweise bestehenden baulichen Mängel, aber auch der Qualifizierung und Arbeitsbedingungen von Berufsschullehrer_innen braucht es massive Investitionen, um die Qualität des Berufsschulunterrichts zu heben. Da die Berufsschule einen wesentlichen Beitrag in der Wissensvermittlung während der Ausbildung leistet, müssen auch die Rahmenbedingungen entsprechend gegeben sein, um die Qualität der dualen Ausbildung und damit die Berufschancen der Auszubildenden für die Zukunft zu gewährleisten.

Aber auch bei Betrieben gibt es Probleme. Manche Unternehmen missbrauchen Auszubildende als billige Arbeitskräfte und umgehen Schutzvorschriften. Das gemeinsam mit den Kammern in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarte niedrighschwellige Beschwerdemanagement kann ein erster Schritt sein, um die Qualität der Ausbildung und vor allem die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zu verbessern. Es wird sich zeigen, ob die Missstände dadurch tatsächlich eingedämmt werden können und damit für Auszubildende bei Problemen Perspektiven jenseits des Ausbildungsabbruchs ermöglicht werden.

Wir erleben eine immer stärkere Polarisierung der Ausbildung. Auf der einen Seite gibt es immer mehr Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können. Auf der anderen Seite erleben viele Ausbildungsinteressierte, dass sie keinen passenden Ausbildungsplatz finden können. Ein Blick in die Zahlen unseres Reports zeigt, dass die Ausbildungszufriedenheit in den Branchen mit unbesetzten Ausbildungsplätzen deutlich geringer ist, als bei anderen Ausbildungsberufen. Hier sind die Betriebe gefragt, die Attraktivität der Ausbildung durch bessere Vergütung, Arbeitsbedingungen und Ausbildungsqualität zu steigern. Gleichzeitig kritisieren wir die »Rosinenpickerei« vieler Unternehmen, die immer stärker auf Auszubildende mit höheren Bildungsabschlüssen setzen und Ausbildungsinteressierten mit niedrigeren Abschlüssen als »unreif« ablehnen. Wir Gewerkschafter_innen werden weiter den Finger in die Wunde legen und für einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n streiten. Das »Parken« von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz in Übergangssystemen ist für uns keine akzeptable Lösung.

Der Ausbildungsreport für Bayern liefert Zahlen und Fakten für eine Debatte zur Ausbildungsqualität, die wir fortführen möchten. Einerseits soll die interessierte Öffentlichkeit über die Situation der Auszubildenden im Betrieb und der Berufsschule informiert und andererseits jungen Menschen Orientierung am Anfang ihrer beruflichen Karriere geboten werden. Unser Report ist dabei der kontinuierliche Gradmesser für die Ausbildungsqualität in Bayern, der auch Missstände und Nachbesserungsbedarf öffentlich macht.



Matthias Jena
Vorsitzender
DGB Bayern



Carlo Kroiß
Bezirksjugendsekretär
DGB Bayern

1 Die wichtigsten Ergebnisse 2017

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Fachinformatiker_in
Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Elektroniker_in
Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Metallbauer_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Kaufmann_frau im Einzelhandel
Anlagenmechaniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
KFZ-Mechatroniker_in
Hotelfachmann_frau
Verkäufer_in
Koch_Köchin
Friseur_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf der befragten Auszubildenden aus Bayern. Wie der Ausbildungsreport für Bayern 2017 zeigt, gibt es zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsberufen und Branchen erhebliche Unterschiede.

Auf den fünf besten Rängen sehen sich in Bayern – wie in den Vorjahren – angehende Mechatroniker_innen, Fachinformatiker_innen, Industriemechaniker_innen, Zerspanungsmechaniker_innen und Industriekaufleute. Sie sind mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden.

Die schlechtesten Bewertungen finden sich in Bayern bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, den zahnmedizinischen Fachangestellten und den Friseur_innen. Bei diesen Berufen hat sich offenbar wenig an den Rahmenbedingungen geändert, sodass diese Berufe – wie in den Vorjahren – erneut am unteren Ende des Gesamtrankings landen. Kaum besser schneiden die Berufe in der Hotellerie und Gastronomie sowie der Verkäufer_innen ab.

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

Betriebsgröße

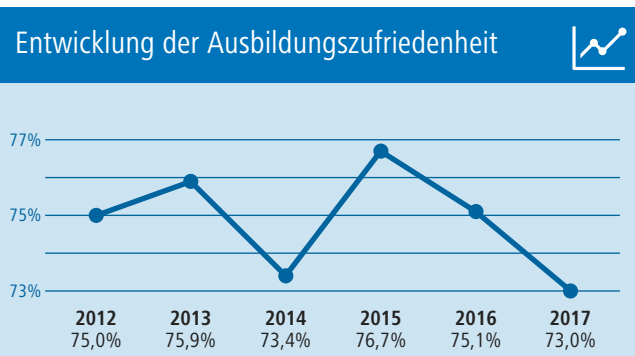
Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass sich insbesondere die Großbetriebe positiv abhe-

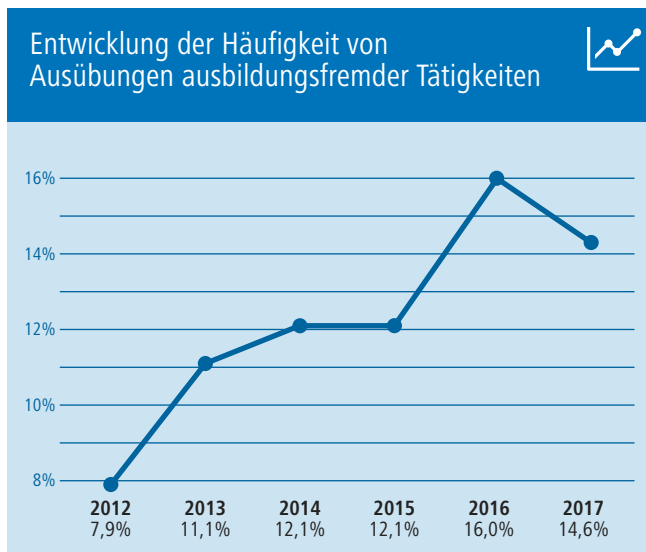
ben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann, und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

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

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Bayern (73 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Laufe der letzten Jahre leicht gesunken ist.



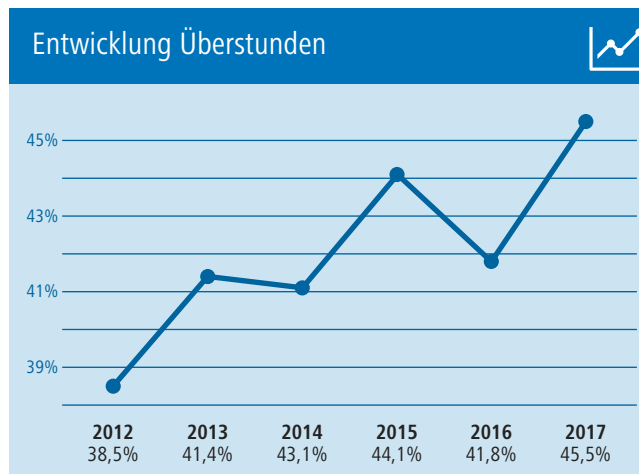
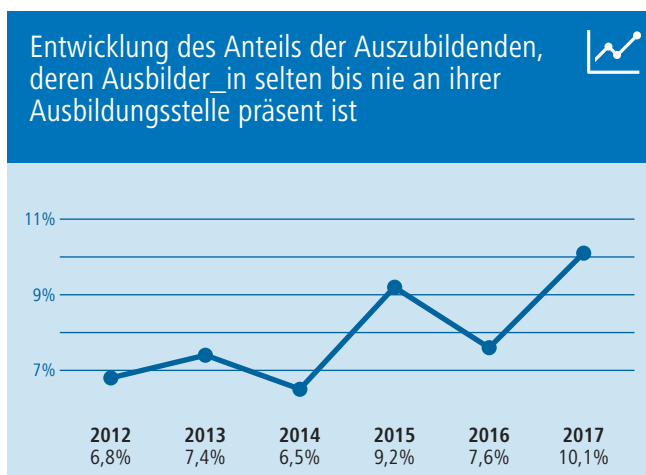


Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Bayern, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr zwar um 1,4 Prozentpunkte auf 14,6 Prozent verringert, liegt aber immer noch über den Werten der Vorjahre sowie deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 11,5 Prozent. (➔ Kapitel 4.1.2)

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Bayern eine_n Ausbilder_in (90,7 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 9,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 10,1 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r nur »selten« bis »nie« präsent – ein Anstieg um 2,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. (➔ Kapitel 4.1.4).

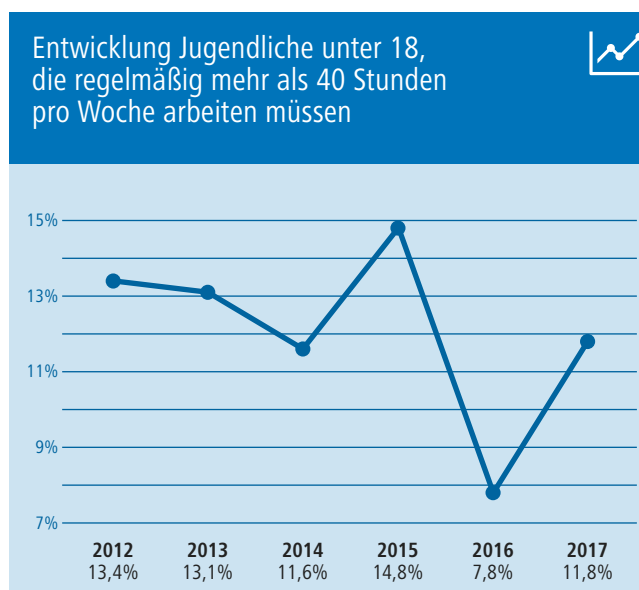


Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Bayern noch immer zum Ausbildungsalltag. 45,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern (und damit so viele wie seit Beginn der Befragungen) leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies wieder einen Anstieg um 3,7 Prozentpunkte, nachdem 2016 noch ein Rückgang um 2,3 Prozentpunkte festgestellt werden konnte. Auch hier ist Bayern schlechter als der Bundesdurchschnitt von 36,2 Prozent. (➔ Kapitel 4.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 11,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18



Jahren aus Bayern an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Damit ist der erfreuliche Trend des Vorjahres (7,8 Prozent) leider wieder gebrochen.

Keine nachhaltige Verbesserung ist beim Thema Überstunden festzustellen. Dieses Jahr gaben über vier von zehn der minderjährigen Auszubildenden (41,4 Prozent) an, regelmäßig Überstunden zu machen – eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 4,7 Prozentpunkte. Nur 71,2 Prozent von ihnen erhalten dafür einen Freizeitausgleich. (➔ Kapitel 4.2.5).

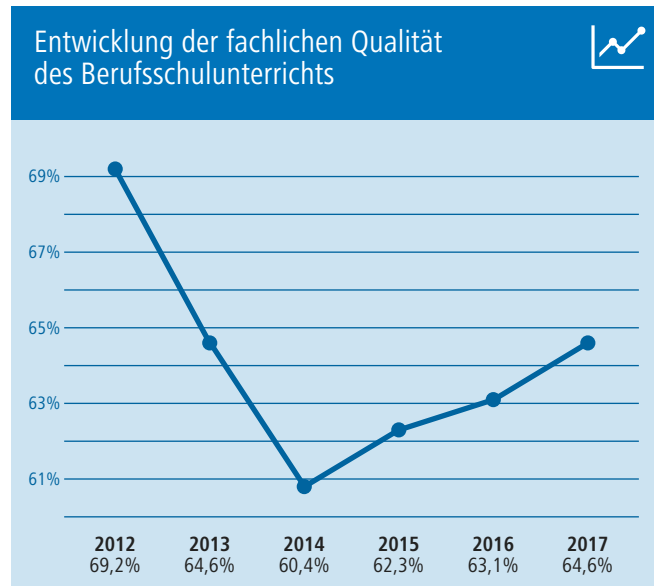
Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 34,9 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Bayern ihren Wunschberuf und weitere 37,5 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Beruf erlernen. Knapp ein Fünftel der Auszubildenden (19,3 Prozent) machte seine_ihre Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 8,4 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (60,8 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind nur 32,2 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher. (➔ Kapitel 4.4.5)

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 53,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur vier von zehn (39,5 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, und 7,2 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten immerhin gut drei Viertel (79,4 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatte rund die Hälfte (49,5 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 4.4.3)



Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Daher widmet sich der diesjährige Ausbildungsreport dem Schwerpunkt Qualität der Berufsschule und zieht Vergleiche zu 2012, in dem das gleiche Thema untersucht wurde. Zentrales Ergebnis: Lediglich 64,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (➔ Kapitel 3).

2 Forderungen

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt erneut die Probleme in der Ausbildung, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegenüber klaren gesetzlichen Regelungen haben. Egal ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz: Für viele Auszubildende bestimmter Branchen gehört die Nichteinhaltung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag. Für die Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen ist neben der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen auch eine Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), des zentralen Gesetzes für die berufliche Bildung, dringend erforderlich.

Der Ausbildungsreport macht deutlich wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Sicherung der Ausbildungsqualität:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen als Qualitätssicherungsorgan in der beruflichen Bildung gestärkt werden. Zudem müssen die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen im BBiG durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse konkretisiert werden.

Die DGB-Jugend Bayern fordert die Staatsregierung und die Bezirksregierungen, die mit der Dienstaufsicht für die Kammern betraut sind, nachdrücklich auf, aktiv gegen Verstöße und das Nichteinhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen ggf. mit Sanktionen vorzugehen. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Dazu braucht es eine massive Personalaufstockung.

Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

- **Eignung von Ausbilder_innen und Ausbildungsstätten:** Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss dringend aktualisiert bzw. modernisiert werden und um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen erweitert werden. Dazu gehören regelmäßige Weiterqualifizierungen nach einheitlichen berufspädagogischen Standards für das betriebliche Ausbildungspersonal. Auch eine ausreichende Anzahl von Ausbilder_innen muss für eine beschränkte Anzahl von Auszubildenden sichergestellt sein. Als sinnvollen Standard sehen wir einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an.
- **Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an der Berufsschule:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im BBiG zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildung bundesweit sicherstellen sollen. Diese Einheitlichkeit muss auch in der Berufsschule sichergestellt werden. Dafür braucht es bundesweit verbindliche Abspra-

chen und massive Investitionen in die Qualität der Berufsschule im Rahmen eines Berufsschulpaktes, u. a. durch eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen sowie ausreichend Personal.

Außerdem muss ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen den beiden Lernorten in der dualen Ausbildung stattfinden.

- **Ausbildungszeiten und Überstunden:** Die Ausbildung ist ein Lernverhältnis und Überstunden sind laut Berufsbildungsgesetz nicht vorgesehen. Wir fordern den § 17 BBiG dahingehend zu ergänzen, dass keine Beschäftigung mehr über die wöchentlich vereinbarte Ausbildungszeit hinausgeht und dass Schicht- und Wochenendarbeit nur zulässig sind, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können.
- **Anrechnung von Berufsschulzeiten und Freistellung für Prüfungen:** Die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit muss für volljährige Auszubildende an die geltenden Regelungen für minderjährige Auszubildende angeglichen werden. Außerdem müssen die Pausen- und Wegezeiten voll auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Den Auszubildenden soll zudem vor ihrer Abschlussprüfung fünf Tage Sonderurlaub gewährt werden.
- **Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis:** Neben dem Ausbildungsrahmenplan braucht es einen gesetzlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan. § 11 des BBiG sollte entsprechend angepasst werden. Zur Vermeidung von ausbildungsfremden Tätigkeiten bedarf es einer wirksamen Umsetzung des Anspruchs, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit unter der fachlichen Anleitung des_der Ausbilder_in zu führen.
- **Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am sozialen Leben ermöglichen. Tarifliche Ausbildungsvergütungen sind das Mittel der Wahl, diese müssen durch die Ausweitung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gestärkt werden. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend Bayern eine Mindestausbildungsvergütung für jede Art von Ausbildung.
- **Übernahme nach der Ausbildung:** Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der daraus resultierenden Herausforderung bei der Fachkräftesicherung fordern wir, dass ausgebildete Fachkräfte grundsätzlich unbefristet weiter beschäftigt werden. Für den Fall einer beabsichtigten Nicht-Übernahme, muss im BBiG eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.

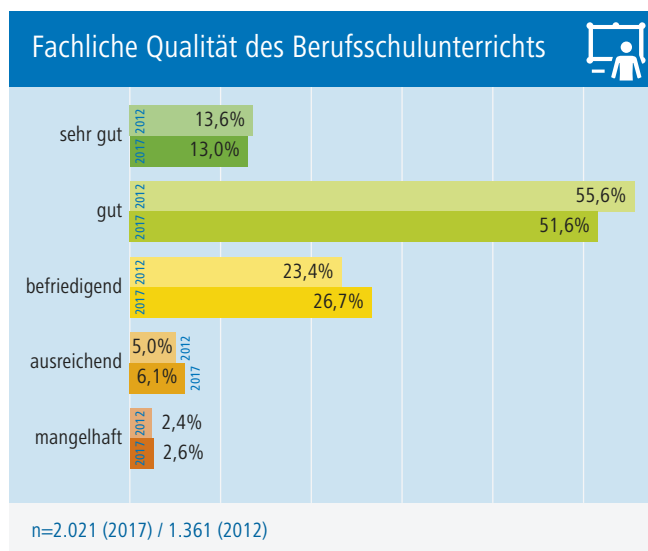
3 Schwerpunkt: Berufsschule

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

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

Fachliche Qualität der Berufsschule

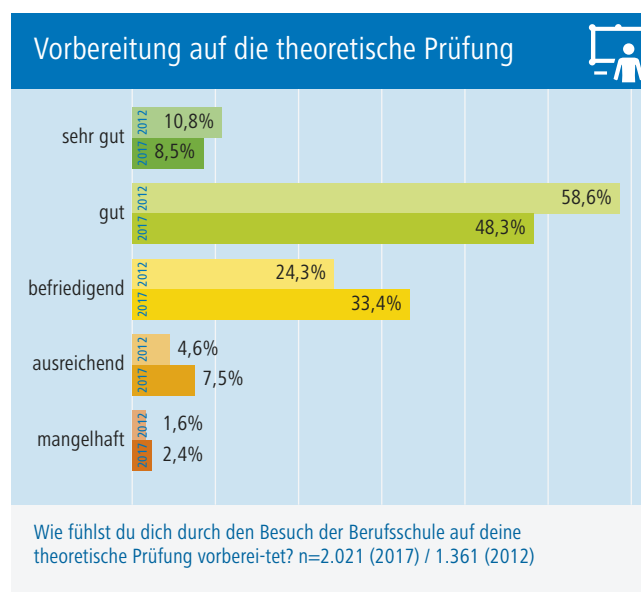
Die Einschätzung der fachlichen Qualität der Berufsschulen in Bayern durch die Auszubildenden hat sich gegenüber 2012 verschlechtert. Während vor fünf Jahren 69,2 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut«



oder »sehr gut« einschätzten, sind es in der aktuellen Befragung mit 64,6 Prozent erkennbar weniger. Entsprechend ist der Anteil der Auszubildenden, die die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, gegenüber 2012 um 1,3 Prozentpunkte leicht angestiegen.

Vorbereitung auf die theoretische Prüfung

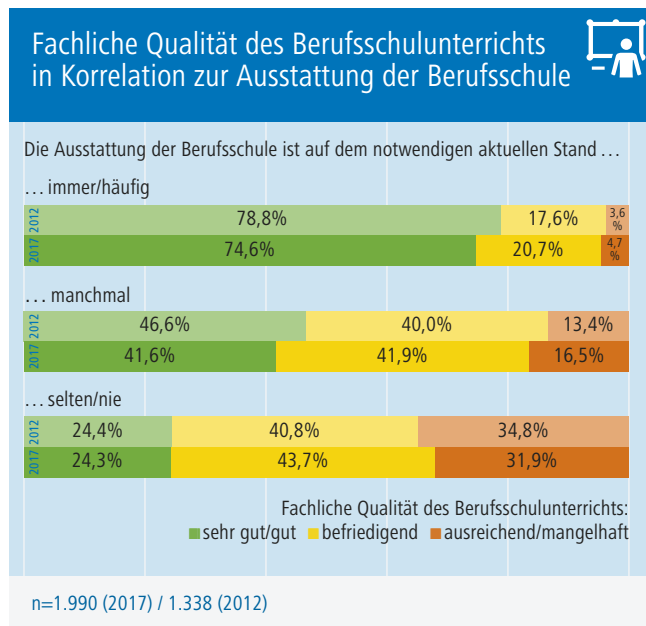
Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich nur gut die Hälfte der Befragten (56,8 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. Ein weiteres Drittel schätzt die Vorbereitung als »befriedigend« ein und knapp 10 Prozent fühlen sich nur »ausreichend« (7,5 Prozent) oder gar »mangelhaft« (2,4 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet. Diese Werte haben sich gegenüber dem Ausbildungsreport 2012 deutlich verschlechtert. Damals fühlten sich noch mehr als zwei Drittel (69,5 Prozent) »sehr gut« oder »gut« vorbereitet.



Ausstattung der Berufsschule

Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden liegt an der nicht immer aktuellen Ausstattung der Berufsschulen. Diese hat sich nach Einschätzung der befragten Auszubildenden in Bayern verschlechtert. Während 2012 noch fast drei Viertel (74,1 Prozent) der Befragten der Meinung waren, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien, technische Gerätschaften und ähnliches verfügte, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen, waren es bei der aktuellen Befragung nur noch 71,8 Prozent.

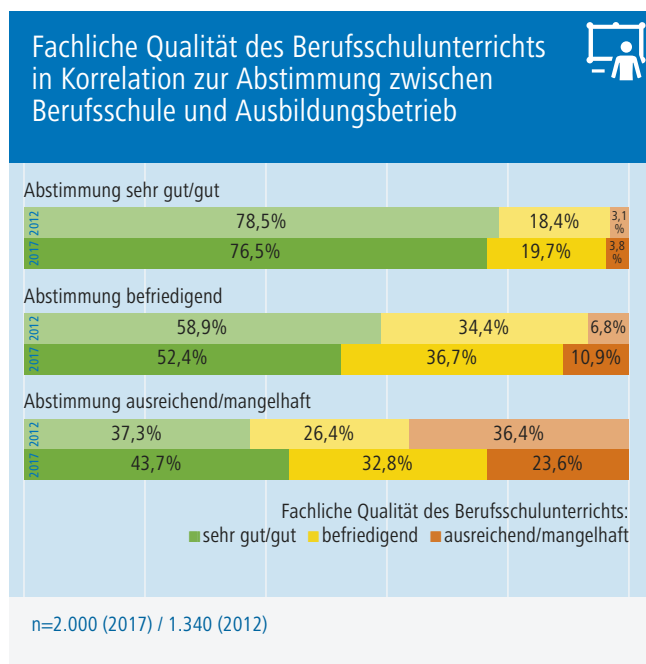
Auszubildende, bei denen die Schule nicht »immer« oder »häufig« über eine solche Ausstattung verfügt, äußern sich nach wie vor deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts: Während 74,6 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung



an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf knapp ein Viertel (24,3 Prozent), wenn die Auszubildenden mit den Bedingungen an ihrer Schule unzufrieden sind.

Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

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



Nur gut die Hälfte der Befragten (55,2 Prozent) in Bayern bewertet aktuell die Abstimmung als »gut« oder »sehr gut« – ein Rückgang um 9,2 Prozentpunkte gegenüber 2012. Diese Auszubildenden sind größtenteils (76,5 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Der gleichen Meinung sind jedoch nur vier von zehn Auszubildenden (43,7 Prozent), die die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (70 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« oder gar »mangelhaft« bezeichnet wird (31,6 Prozent).

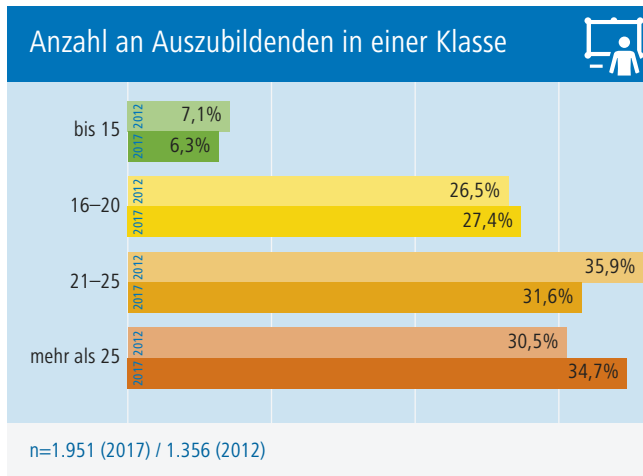
Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich Auszubildende das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen, wenn für sie ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung erkennbar ist.

Vor diesem Hintergrund ist es angesichts der noch immer von vielen Auszubildenden als ausbaufähig angesehenen Abstimmung zwischen Schule und Betrieb wenig verwunderlich, dass sich nach wie vor nur gut die Hälfte der befragten Auszubildenden (56,8 Prozent) in Bayern durch den Besuch der Berufsschule »gut« oder »sehr gut« auf die theoretische Prüfung vorbereitet fühlt.

Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse

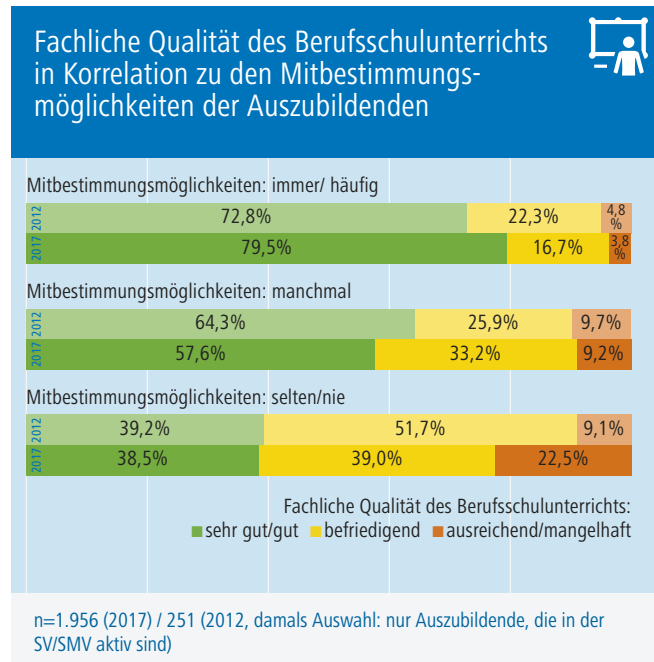
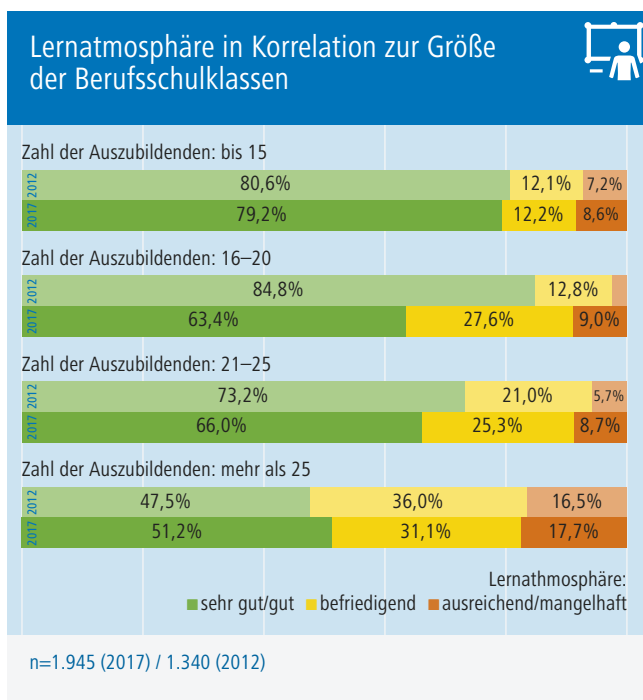
Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden fast drei Viertel (73 Prozent) der Auszubildenden, die sich »gut« oder »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen »immer« oder »häufig« als gut. Von den Auszubildenden, die sich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet fühlen, ist hingegen lediglich ein knappes Drittel (31,1 Prozent) dieser Ansicht.

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports nach wie vor auf eine große Bandbreite hin: Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden sind offenbar wesentlich seltener (6,3 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern (34,7 Prozent). Wie die folgende Grafik verdeutlicht, ist im Vergleich zu 2012 keine Verbesserung der Situation eingetreten. Vielmehr



lag die durchschnittliche Klassengröße in Bayern 2017 mit 23,1 Auszubildenden sogar noch etwas höher als 2012 (22,8 Auszubildende).

Werden die Klassen zu groß, hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachten bei einer Klassengröße von maximal 15 Schülerinnen und Schülern vier Fünftel der befragten Auszubildenden die Lernatmosphäre »immer« oder »häufig« als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße: In Berufsschulklassen von mehr als 25 Schülerinnen und Schülern sind lediglich noch 51,2 Prozent mit der Lernatmosphäre zufrieden. Ein Sechstel (17,7 Prozent) empfindet unter diesen Bedingungen die Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.



Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden

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

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

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

Erneut zeigt sich, dass auf Seite der Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts haben. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben. Nur so kann das theoretische Wissen eine Relevanz für die


berufliche Praxis gewinnen und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen.

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

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

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

Die DGB-Jugend Bayern fordert



Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Zudem ist eine individuelle Förderung für Auszubildende mit besonderem Unterstützungsbedarf notwendig. Hierfür muss eine entsprechende personelle Ausstattung an Sozialpädagog_innen und Psycholog_innen gewährleistet werden.

Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

4 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Wie in der Gesamtbewertung gibt es auch bei der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Auszubildenden in der Mechatronik bewerteten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb am besten, gefolgt von den Elektroniker_innen für Betriebstechnik und den Industriemechaniker_innen. Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Zahnmedizinischen Fachangestellten ebenfalls vorwiegend Berufe, die bereits 2016 am Ende des Rankings zu finden waren und die auch in der Gesamtbewertung auf den letzten Plätzen gelandet sind.

4.1.1 Vorliegen und Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

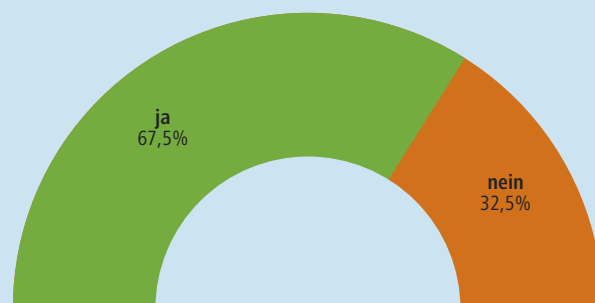


Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan für die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem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

32,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl dessen Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den in die Befragung einbezogenen Ausbildungsberufen. Während bspw. praktisch alle angehenden Bankkaufleute (98,7 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte nur ein Viertel (24,1 Prozent) der Anlagenmechaniker_innen diese Frage bejahen.

930 befragte Auszubildende aus Bayern kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 42,5 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Diese Quote hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur diese tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

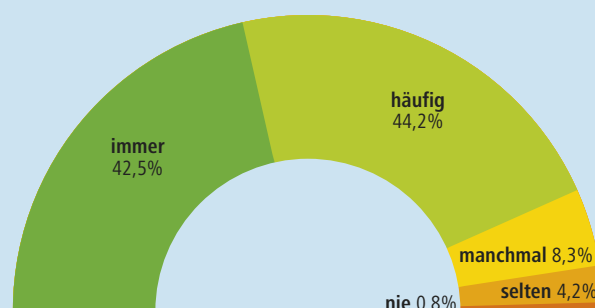


→ Knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

n=2.024

Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



→ Bei 5 Prozent wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei 42,5 Prozent der Auszubildenden »immer«.

n=930

Die DGB-Jugend Bayern fordert



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

4.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Regelung



Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildende vielfach Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die nicht dem Lernerfolg dienen. So kommt es vor, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten durchgeführt werden oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routine sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten.

Die fehlenden Ausbildungsinhalte müssen die Auszubildenden dann mit Überstunden »aufholen« oder sich in der Freizeit aneignen. Im schlimmsten Fall werden diese überhaupt nicht vermittelt. Die dadurch entstehenden Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder wirken sich negativ auf das weitere Berufsleben aus.

Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Weniger als ein Drittel (30,1 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Wert um 2,3 Prozentpunkte gesunken. Dabei regelt das Berufsbil-

dungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören und welche nicht. Dennoch sind in weiten Teilen der Praxis ausbildungsfremde Tätigkeiten an der Tagesordnung: So gaben 14,6 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein – kaum eine Änderung zum Vorjahreswert von 16 Prozent.

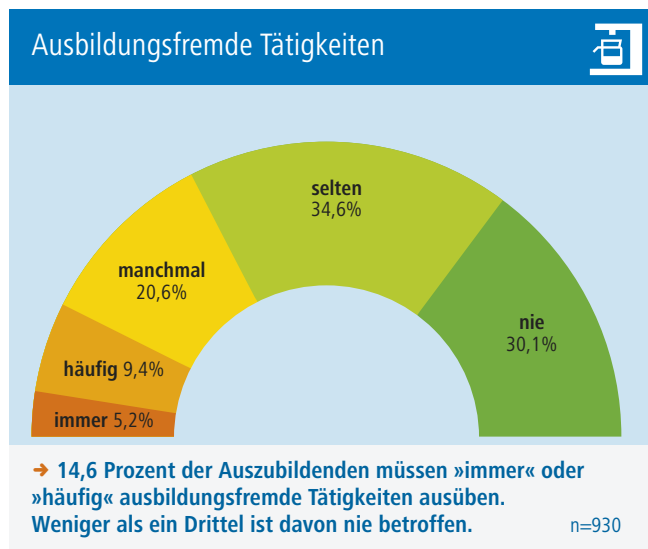
Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So gaben beispielsweise 24,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit 5-10 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 7,5 Prozent. Auf der anderen Seite gaben 23 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert ist bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser. Hier werden 82 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die DGB-Jugend Bayern fordert



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



4.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Regelung



Das Berichtsheft dient als Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 35 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen. Weitere 8,3 Prozent machen dies nur »selten«. Es gibt starke Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. Während nur 2,9 Prozent der Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es bei den Köch_innen 81,4 Prozent. Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit den Auszubildenden möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die DGB-Jugend Bayern fordert



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

4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Regelung



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

Präsenz der Ausbilder_innen

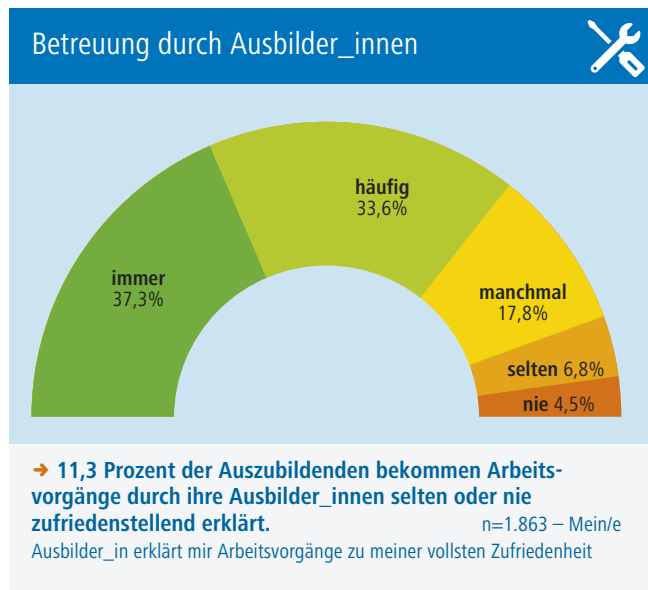
Der überwiegende Teil der Befragten gab zwar an, ihnen formal zugeordnete Ausbilder_innen zu haben (90,7 Prozent). Bei 10 Prozent dieser Azubis sind jene jedoch »selten« bis »nie« präsent. Auffällig ist, dass der Anteil der Auszubildenden in den Großbetrieben mit über 500 Mitarbeiter_innen, die eine mangelnde Präsenz der Ausbilder_innen beklagen, im Vergleich zum Vorjahr um mehr als vier Prozentpunkte gestiegen ist. Mit 10,3 Prozent herrscht dort nun ein ähnliches Niveau wie in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten (9,5 Prozent) und jenen zwischen 21 und 500 Beschäftigten (10,6 Prozent).

Wenn die Ausbilder_innen nicht ansprechbar sind, so 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 die Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit der Auszubildenden appelliert. An vielen Stellen einer Berufsausbildung ist eigenständiges Lernen jedoch schlicht nicht möglich.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 85,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 15,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben 70,9 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 11,3 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Die Zufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien



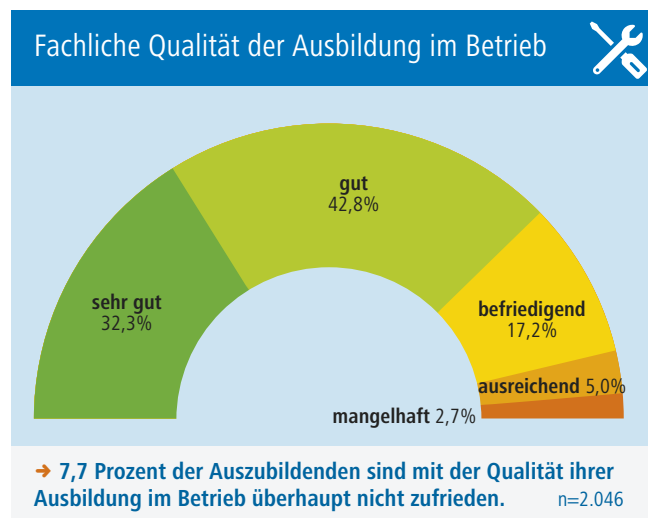
für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die starke Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende¹ in Deutschland löst den Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen². Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Vor dem Hintergrund, dass ihnen dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die DGB-Jugend Bayern fordert

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

4.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Drei Viertel der befragten Auszubildenden (75,1 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass sich diese Jugendlichen gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 7,7 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem Vorjahr sind praktisch kaum Verbesserungen erkennbar.



Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 68,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 84 Prozent.

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

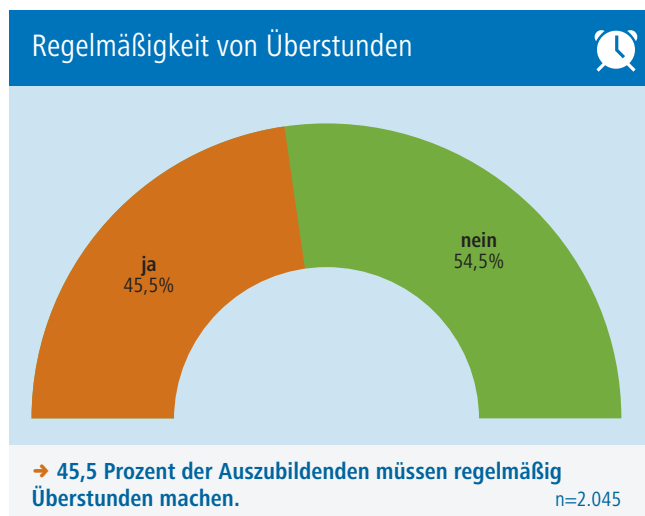
² vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

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

4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

45,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg um 3,7 Prozentpunkte, nachdem letztes Jahr ein Rückgang um 2,3 Prozentpunkte festgestellt werden konnte.



Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben vier Fünftel der befragten Köche_Köchinnen (79,1 Prozent), drei Viertel der Anlagenmechaniker_innen (75 Prozent) und über zwei Drittel der Hotelfachleute (68,7 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuchten Berufe und weisen auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben lediglich 28,1 Prozent der angehenden Kaufleute für Büromanagement an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

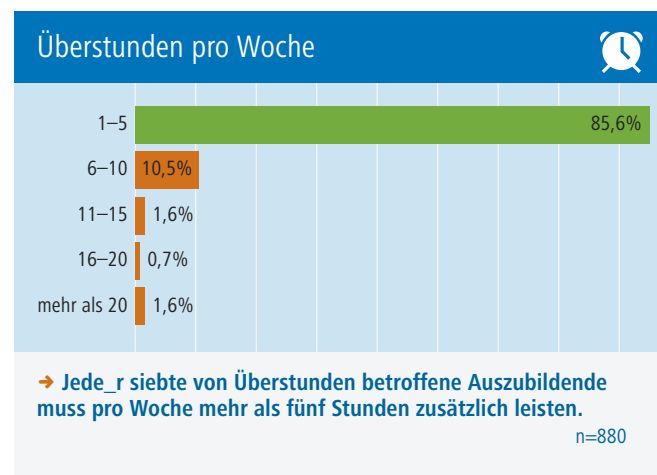
Ausmaß der Überstunden

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

Unter denjenigen, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte etwa jede_r Siebte (14,4 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten. Gegenüber dem Vorjahreswert von 8,5 Prozent ist das eine deutliche Steigerung.

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (3,9 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,2 Stunden und damit über dem Vorjahresniveau von 3,3 Stunden. Dabei liegen beispielsweise angehende Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Köche_Köchinnen mit durchschnittlich 9,8 bzw. 7,8 Stunden pro Woche am oberen Ende der Skala. Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen die befragten Steuerfachangestellten leisten (1,4 Stunden).

Wie schon in den Vorjahren beobachtet, kann in Bayern kein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße hergestellt werden. In Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten gaben 44,5 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, und damit sogar weniger als in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, wo dieser Anteil bei 47,4 Prozent liegt.



4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung



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

Knapp drei Viertel (73,6 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, geleistete Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (6,3 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (67,3 Prozent). 12 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den_die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt.

So gaben nur knapp die Hälfte der befragten zahnmedizinischen und medizinischen Fachangestellten sowie der Köche_Köchinnen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Industriemechaniker_innen und Elektroniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Bayern arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84,1 Prozent). 15,9 Prozent der Befragten gaben an, wöchentlich sogar mehr als 40 Stunden zu arbeiten – ein Plus von 5 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3,7 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage vorgibt.

Gesetzliche Regelung

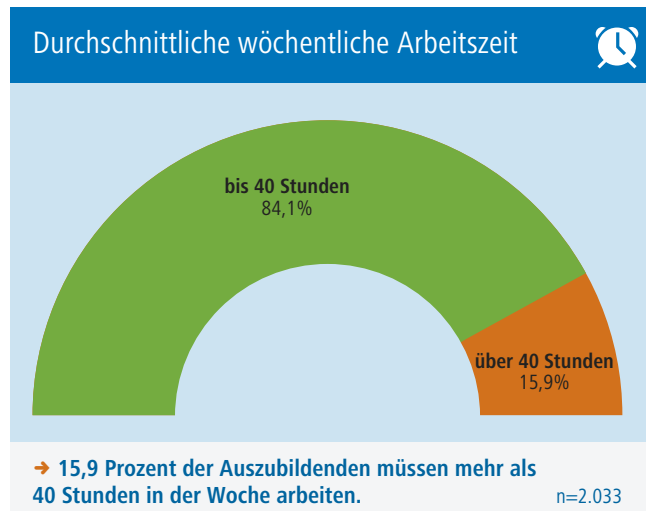


Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann nur auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zur Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 3,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 2,9 Prozent. Für so manche_n Auszubildende_n ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Mehr als 40 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk arbeiten an mehr als fünf Tagen. Auch zahlreiche Köche_Köchinnen (11,1 Prozent), KFZ-Mechatroniker_innen (9,1 Prozent) und Hotelfachleute (8,9 Prozent) haben häufig keine freien Wochenenden.

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

haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie der Ausbildungsreport der DGB-Jugend Bayern 2016 gezeigt hat.



Die DGB-Jugend Bayern fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie die Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 lassen einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus führen kann. Eine konkrete Regelung gibt es seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildende, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.

4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung



Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, kommen Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus. Das nehmen sie als belastend wahr.

4,4 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen. Bei weiteren 9,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Verkäufer_innen, Köche_Köchinnen und Kaufleute im Einzelhandel.

4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung



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

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 11,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angeben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Im Vorjahr war dieser Wert vorübergehend auf 7,8 Prozent gesunken. So machen nach wie vor 41,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden – ein Plus gegenüber dem Vorjahr von 4,7 Prozentpunkten – von denen nur 71,2 Prozent dafür einen Freizeitausgleich bekommen. Für die meisten unter-18-jährigen Auszubildenden ist die 5-Tage Woche die Regel. Ähnlich wie in den Vorjahren gaben nur 2,7 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Bayern an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

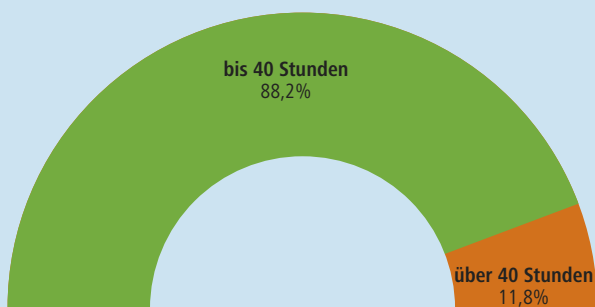
Die DGB-Jugend Bayern fordert

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

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



Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 11,8 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=875

4.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

Rolle der Tarifverträge

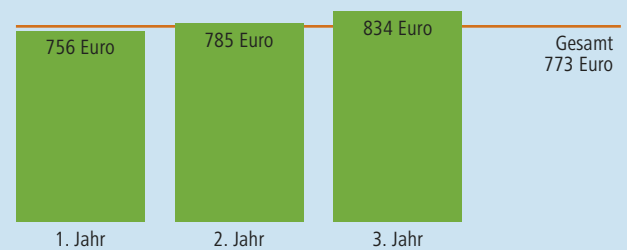
Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebunden Betrieben darf nach der zeitigen Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende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



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

Da in der Stichprobe, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Bayern zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr⁵, alle Ausbildungsberufe) nur 773 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



→ Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre hinweg) haben die befragten Auszubildenden im Monat 773 Euro Ausbildungsvergütung erhalten und damit deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung. n=1.963 (ohne 4. Ausbildungsjahr)

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

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

⁵ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl nicht in die Berechnung einbezogen

4.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Im Folgenden steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse belegen, dass die persönliche Zufriedenheit in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung abhängen.

4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 72,9 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (25,8 Prozent) oder »zufrieden« (47,1 Prozent). 20,2 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 5,1 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 1,7 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 84,9 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 24,8 Prozent (sehr) zufrieden.

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 78,5 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung

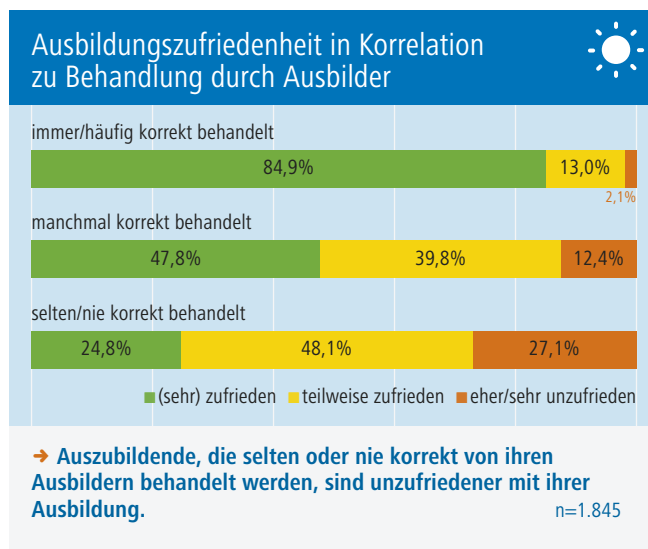
»sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 65,6 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 90,4 Prozent der Auszubildenden, die angaben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 66,6 Prozent.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 84,4 Prozent weder unter- noch überfordert.

Die DGB-Jugend Bayern fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder_innen. Das Berufsbildungsgesetz muss auch in diesem Kontext ergänzt werden. Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es bedarf einer Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, und einer Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie einer regelmäßigen Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.



4.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

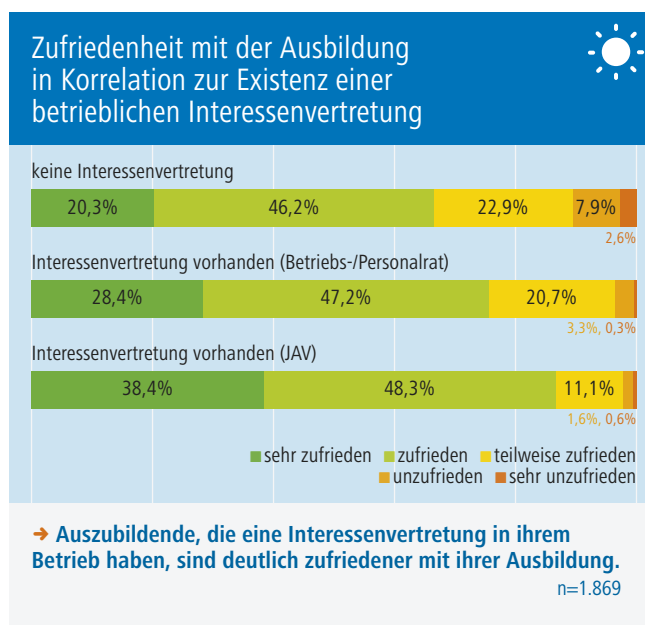
Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und an die sie sich mit Problemen wenden können. Diese können dabei helfen, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Bayern wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 39,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.⁶ Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen (34,7 Prozent). Hinzu kommt gut ein Viertel (26 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden aus Bayern, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 81,6 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 66,5 Prozent – und damit deutlich weniger.

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

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (44,2 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 76,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 72,7 Prozent.

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 77,9 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, gaben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmemberschaft sind es nur 72,2 Prozent.



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

4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

58,3 Prozent gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagte jede_r siebte Auszubildende (15,3 Prozent) dies nicht im jetzigen Betrieb machen zu wollen. 43 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im selben Betrieb auszuüben. Allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 39,5 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die Mehrheit der Auszubildenden (53,3 Prozent) wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Für 7,2 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies bei angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (19,4 Prozent) und Verkäufer_innen (17,3 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zeigt, dass 29,9 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben. 57 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage, und 13,1 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, dass sie nicht

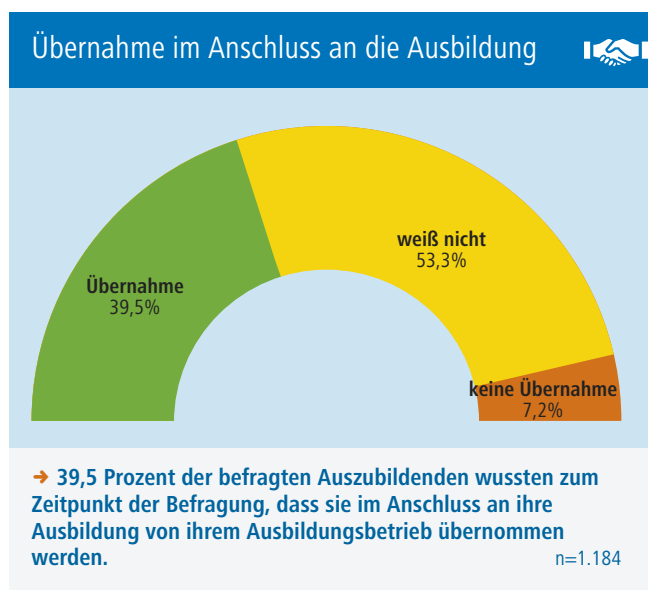
übernommen werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 19,7 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 5,8 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. Rund die Hälfte (49,5 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die DGB-Jugend Bayern fordert:

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

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81,8 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich nur die Hälfte (50,5 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 79,4 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 meist 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.



4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

So gibt fast ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Bayern (23,7 Prozent) an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur jedem_r Vierten (24,9 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind die Werte psychischer Belastungen extrem hoch. Diese reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass solch psychischer Stress mittlerweile bereits für Auszubildende eine selbstverständliche Erfahrung wird, ist ein alarmierendes Signal.

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Bayern ist je nach Beruf stark unterschiedlich. Während beispielsweise von den Elektroniker_innen (6,1 Prozent), den Fachinformatiker_innen (7,3 Prozent) und den Zerspanungsmechaniker_innen (7,9 Prozent) deutlich

weniger als 10 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, sind es bei den Friseur_innen mehr als die Hälfte (56,4 Prozent). Bei den Verkäufer_innen (40,7 Prozent) und den Köchen_Köchinnen (39,5 Prozent) sind es immerhin vier von zehn Befragten.

Schlussfolgerungen

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

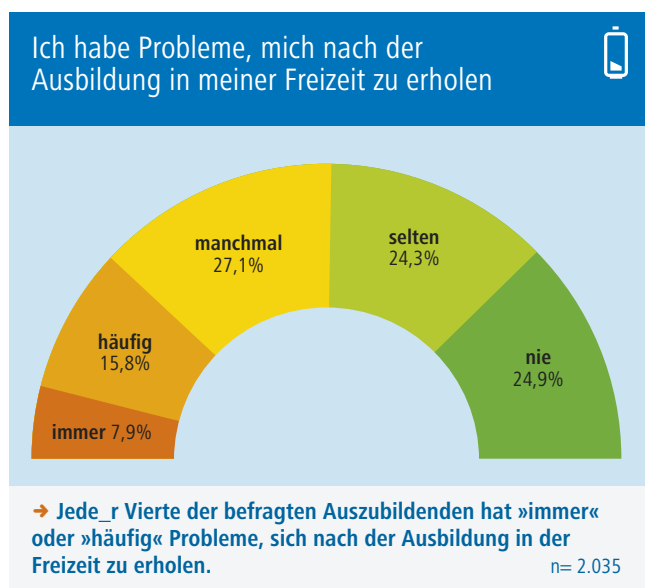
4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

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

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



Die DGB-Jugend Bayern fordert:

Um zu gewährleisten, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen, braucht es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2017 befragten Auszubildenden aus Bayern absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (34,9 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (37,5 Prozent). Fast jede_r Fünfte (19,3 Prozent) der Befragten macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 8,4 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.



Berufswahl und Ausbildungserfolg

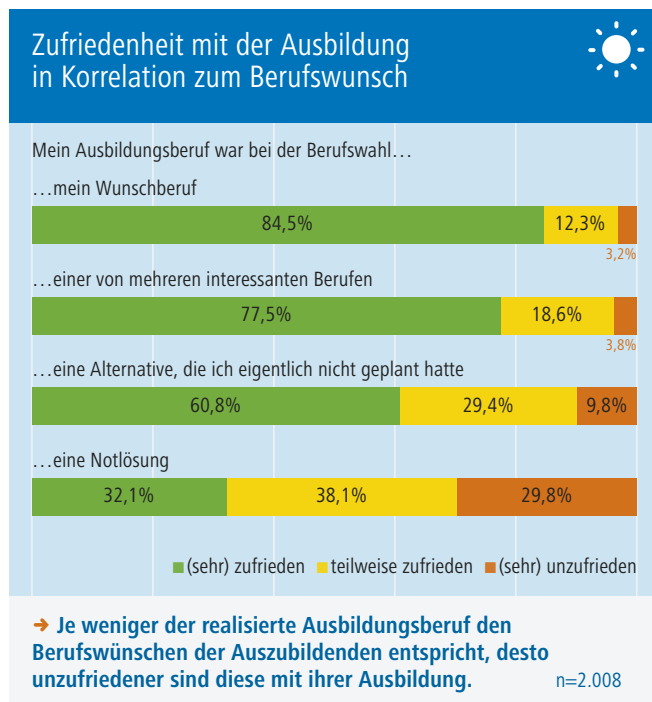
Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben: Die Kompromissbereitschaft darf nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich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

Lediglich 60,8 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, sind mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Diesen gegenüber stehen 84,5 Prozent, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur knapp jeder_r Dritte (32,1 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Auch können sich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Perspektive nach der Ausbildung

78,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 5,5 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die



diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten mit 37,7 Prozent bzw. 23 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern⁷, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

4.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Seit längerer Zeit ist zu beobachten, dass Ausbildungsverträge häufig vorzeitig gelöst werden. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017 belegt, 2015 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um etwa 800 auf 142.275 zurückgegangen ist, führte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nicht zu einem Rückgang der Vertragslösungsquote. Im Gegenteil: Mit 24,9 Prozent lag diese sogar um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. D. h. auch im Jahr 2015 wurde deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet⁸.

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

11,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben 2017 an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert in etwa gleich geblieben. Für 74,7 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 25,3 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede_r neunte im Rahmen des Ausbildungsreports 2017 befragte Auszubildende aus Bayern zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er_sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die DGB-Jugend Bayern fordert:

- Um die Zahl der Vertragslösungen und der endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind
- eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
 - eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung.
 - ein funktionierendes, neutrales, niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden.
 - eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Mit der Assistierte Ausbildung wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen, umfangreich zu evaluieren und das Fachkonzept qualitativ weiterzuentwickeln.
 - eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

⁷ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85f

5 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016



männlich dominiert

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

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

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

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Medizinische_r Fachangestellte_r
Steuerfachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Weibliche und männliche Auszubildende beurteilen die Ausbildung nur punktuell unterschiedlich. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität). Insgesamt fallen die Unterschiede im Antwortverhalten der befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden in Bayern gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

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

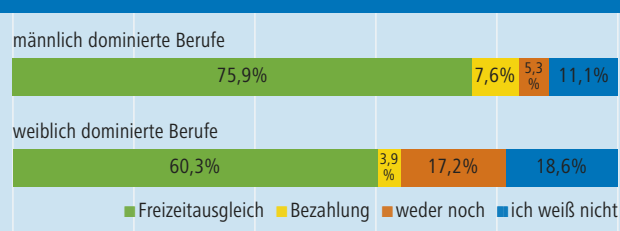
Ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe ist männlich geprägt, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe in der Stichprobe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte. Diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Bei der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sind in der diesjährigen Befragung keine signifikanten Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Berufen erkennbar.

Überstunden

Der Anteil der Befragten aus Bayern, die in den betreffenden Berufenangaben, regelmäßig Überstunden zu machen, liegt mit 49,8 Prozent (männlich dominiert) und 39,8 Prozent (weiblich dominiert) jedoch deutlich auseinander. Während 83,5 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 64,2 Prozent der Auszubildenden zu. Lediglich 5,3 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen waren es 17,2 Prozent der Befragten.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



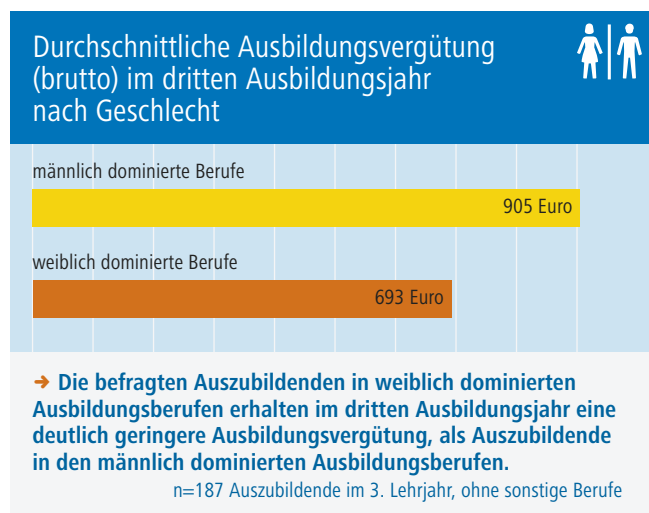
→ Auszubildende in weiblich dominierten Berufen erhalten seltener einen Ausgleich für geleistete Überstunden

n=1.060 (ohne sonstige Berufe)

Aufgrund der häufigeren Überstunden ist es wenig verwunderlich, dass der Anteil der befragten Auszubildenden aus Bayern, die »immer« oder »häufig« Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen, in den weiblich geprägten Berufen mit 30,2 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie in den männlich geprägten Berufen (13,4 Prozent).

Ausbildungsvergütung

Das Niveau der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 905 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 693 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr noch nicht einmal das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Auch wenn diese Aussage nur auf einem relativ kleinen Teil der Stichprobe beruht, bestätigt sie die geschlechtsspezifischen Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 deutschlandweit festgestellt wurden.⁹



Gesamtzufriedenheit

Die strukturelle Benachteiligung der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlägt sich entsprechend in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 82,1 Prozent deutlich über dem in den weiblich dominierten Berufen (67,8 Prozent).

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (27,6 Prozent gegenüber 48 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (26,8 Prozent gegenüber 8,2 Prozent bei den männlich dominierten Berufen). Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Unterschiede sogar leicht verstärkt.

Strukturelle Probleme

Die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender sind scheinbar weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen. Offensichtlich spielen die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen die größere Rolle. Frauen sind überdurchschnittlich häufig in tendenziell schlechter bewerteten Berufen beschäftigt, bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen.

Die DGB-Jugend Bayern fordert:

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten mit dem Ergebnis vermeintlich typischer Berufe für unterschiedliche Gruppen. Daher ist eine frühzeitige, interessenbezogene, verpflichtende und ganzheitliche Berufsorientierung dringend notwendig. Die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) muss bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen werden. Das ist möglich durch eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie durch eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie damit verbundene Aufstiegsmöglichkeiten. Die Berufsberater_innen und Vermittler_innen müssen dafür gendersensible Fort- und Weiterbildungen erhalten.

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden. Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem

⁹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 - Vorversion, S. 275

Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich. Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem 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.

6 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 Gewerkschaften für Berufsschulen. Die Befragung wurde schriftlich vor Ort meist klassenweise anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2016 bis April 2017 durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

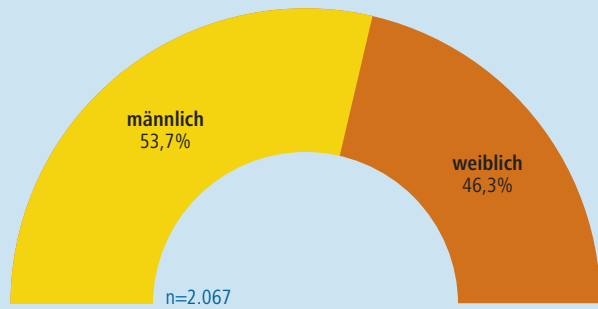
Insgesamt wurden die Angaben von 2.086 Auszubildenden aus Bayern in 23 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen.¹⁰ Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

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

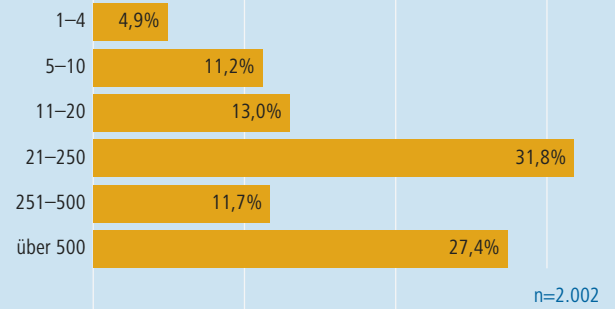
¹⁰ Zwei der Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Maler_in und Lackier_in (0), Tischler_in (0)

7 Anhänge

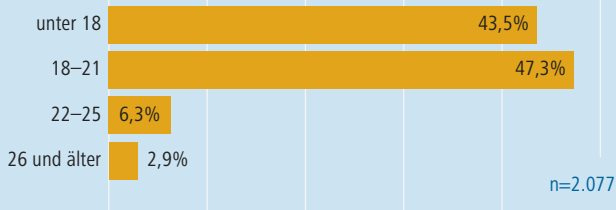
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



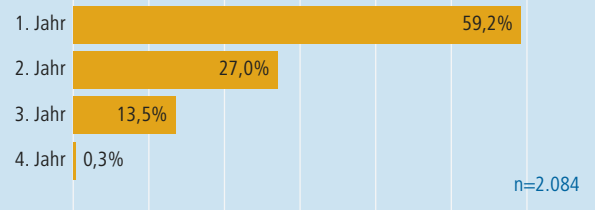
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

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



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

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



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

