

studie



Ausbildungsreport 2011 der DGB-Jugend NRW



www.dgb-jugend-nrw.de | www.facebook.de/DGBJugendNRW

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend NRW
Anke Unger
Friedrich-Ebert-Str. 34–38
40210 Düsseldorf

Redaktion:

Anke Unger, Janina Hirsch

Datenanalyse:

Oliver Dick und Heiko Bennewitz,
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Vasen Big Print Hennef

Titelfoto:

contrastwerkstatt / Fotolia.de

Inhalt

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Vorwort | 4 |
| 1. | Gesamtbewertung | 5 |
| 1.1 | Gesamtqualität der Ausbildung | 5 |
| 2. | Einzelbewertungen | 10 |
| 2.1 | Ausbildungsinhalte | 11 |
| 2.2 | Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen | 14 |
| 2.3 | Ausbildungszeiten und Überstunden | 15 |
| 2.4 | Persönliche Beurteilung der Ausbildung | 22 |
| 3. | Exkurs: Ungerechte Behandlung in der Ausbildung | 28 |
| 4. | Auswertungsverfahren und Methodik | 32 |
| 5. | Fazit und Forderungen | 33 |
| 6. | Anhänge | 35 |
| 7. | Einträge im Dr. Azubi Online-Forum aus NRW aus dem Jahr 2011 | 37 |

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Einsatz für optimale Bedingungen in der Ausbildung ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit jeher Herzensangelegenheit. Von einer guten Ausbildung hängt es ab, ob junge Menschen erfolgreich ins Berufsleben starten können. Aber nicht nur für die Jugendlichen selbst ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung wichtig. Auch die Zukunft des Wirtschaftsstandortes NRW ist – gerade in Zeiten des nahenden Fachkräftemangels – von gut ausgebildetem Nachwuchs abhängig.

Um zu überprüfen, ob Schulen und Betriebe ihrer Verantwortung nach guten Ausbildungsbedingungen nachkommen, hat die DGB Jugend NRW auch in diesem Jahr ihren Ausbildungsreport vorgelegt. Knapp 900 Auszubildende in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen wurden nach ihrer Zufriedenheit und der Qualität ihrer Ausbildung befragt. Die Betroffenen beurteilen also aus eigener Erfahrung, was gut läuft und an welchen Stellen es Verbesserungsbedarf gibt. Der Ausbildungsreport bietet damit auch Berufsanfängerinnen und -anfängern eine Orientierungshilfe, denn bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf kann die Erfahrung der jetzigen Azubi-Kolleginnen und -Kollegen sehr hilfreich sein.

Auch in diesem Jahr kommt der Ausbildungsreport zu dem Ergebnis, dass der überwiegende Teil der Befragten mit der Qualität seiner Ausbildung zufrieden ist. Dies ist grundsätzlich sehr erfreulich, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nach wie vor gravierende Mängel gibt. Immer noch müssen Auszubildende – je nach Beruf und Betriebsgröße in unterschiedlicher Häufigkeit – ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten und es fehlt zum Teil an ausreichender Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder. 30 Prozent der befragten Frauen und Männer müssen regelmäßig Überstunden ableisten und drei von vier Auszubildenden erwarten, nicht übernommen zu werden. Die Unsicherheit über die eigene Zukunft ist bei vielen Befragten in NRW so groß, dass sie eine persönliche Lebensplanung als nahezu unmöglich beschreiben. Auch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind leider weiterhin keine Seltenheit.

10,3 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Als Grund geben die jungen Frauen und Männer vorwiegend Konflikte mit den Ausbilderinnen und Ausbildern an. Es ist anzunehmen, dass die Vielzahl von Ausbildungsabbrüchen durch eine höhere Qualität der Ausbildung verringert werden könnte.

Bisher wurde zu wenig getan, um die Missstände in den Griff zu bekommen. Die DGB Jugend NRW fordert Aufsichtsbehörden, Kammern und Gewerbeaufsicht erneut auf, schneller und behertzer gegen schlechte Ausbildungsbedingungen in Betrieben vorzugehen. Die öffentliche Hand ist in der Verantwortung, die Ausbildungsstandards auch in den außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten einzuhalten. Das Recht auf eine gute berufliche Perspektive muss endlich für alle jungen Menschen durchgesetzt werden.



Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender DGB NRW



Anke Unger
Bezirksjugendsekretärin
DGB-Jugend NRW

1. Gesamtbewertung

Der Ausbildungsreport in NRW verzichtet auf ein numerisches Ranking und fasst die untersuchten Berufe in einer Gesamtbewertung zusammen:

- Berufe, die von dem Befragten die besten Bewertungen erhielten
- Berufe, die im Mittelfeld der Bewertungen liegen
- Berufe, die im Vergleich am schlechtesten abschneiden und in denen teilweise deutliche Kritik der Befragten geäußert werden.

Innerhalb der drei Gruppen sind die Berufe alphabetisch sortiert, es beinhaltet ausdrücklich kein Ranking innerhalb der jeweiligen Gruppen. (Siehe Abbildung 1, Seite 6)

1.1 Gesamtqualität der Ausbildung

Die rechtlichen Grundlagen der Ausbildungsqualität, die auch Hintergrund dieses Ausbildungsreports sind, finden sich neben dem Berufsbildungsgesetz im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz. Die Anforderungen einer anspruchsvollen Ausbildung können nur erfüllt werden, wenn eine fachlich und didaktisch kompetente Betreuung der Auszubildenden gewährleistet ist.

Die meisten Befragten geben an, dass sie zum großen Teil mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Die Befragung zeigt jedoch zugleich erhebliche Mängel auf. Die massiven Probleme in bestimmten Branchen wie des Hotel- und Gaststättengewerbes u.a. im Bereich des Jugendarbeitsschutzes – waren uns grundsätzlich bekannt und werden durch den Report erneut belegt.

Konkret beurteilen sieben von zehn Auszubildenden in NRW die fachliche Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb mit »gut« oder »sehr gut«, zwei von zehn sehen Verbesserungsbedarf und einer von zehn kämpft mit echten Problemen und Mängeln in der Ausbildung.

Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Umgangston und der Eindruck ausgenutzt zu werden, bestimmen bei vielen Auszubildenden den Arbeitsalltag und führen zu einem Gefühl der Enttäuschung. Die in aller Regel noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Kundinnen und Kunden teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige Lehrinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität führen bei so manchen zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.

Die Firmengröße spielt bei der Bewertung der Ausbildungsqualität erneut eine wichtige Rolle. Nach wie vor sind es die Großbetriebe, die sich in punkto Ausbildungsqualität deutlich abheben. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. In der Konsequenz beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen.

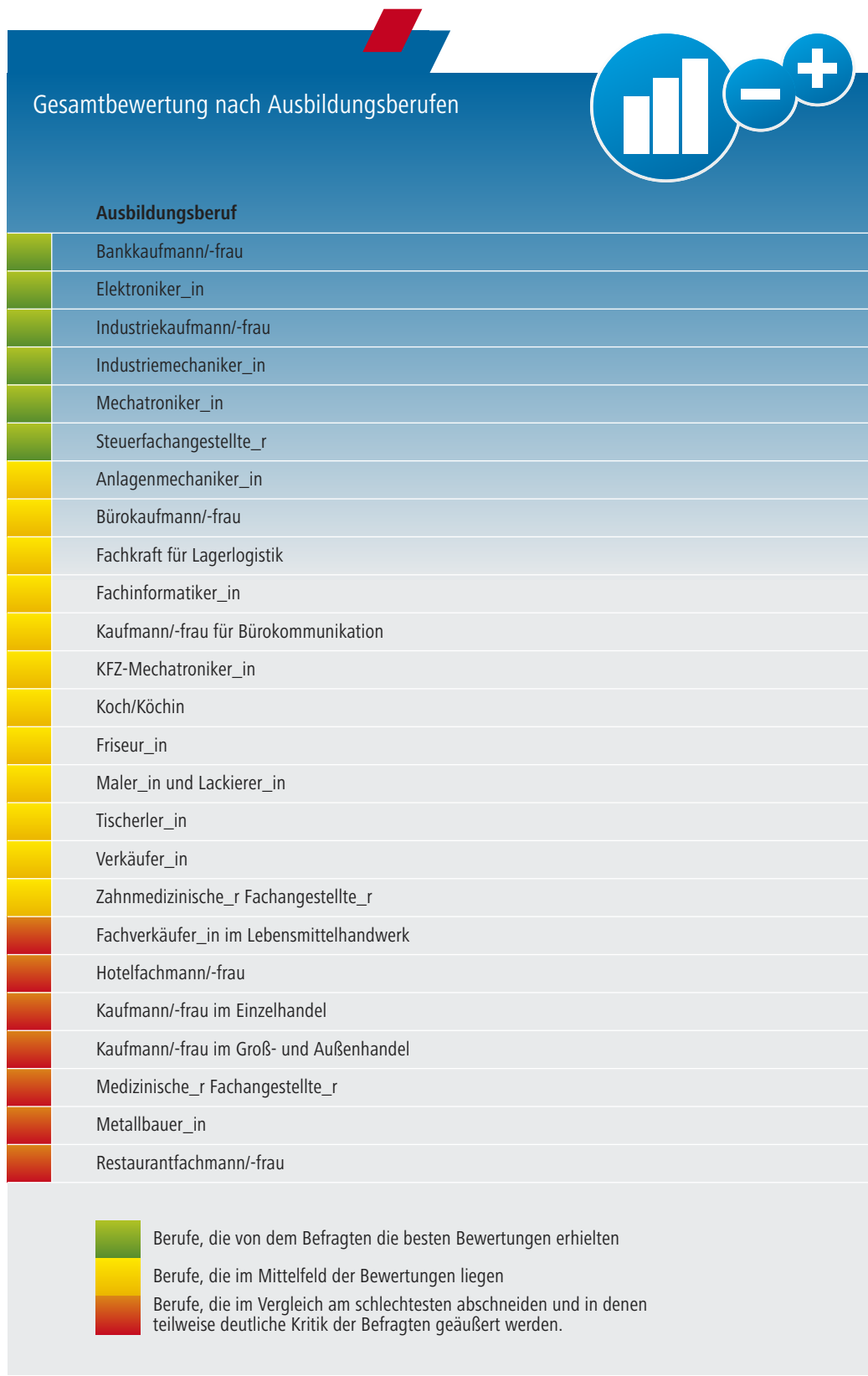


Abbildung 1:
Gesamtbewertung nach
Ausbildungsberufen

Aufgenommen wurden Berufsgruppen analog der 25 am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe des Jahres 2009 nach dem Bundesinstitut für Berufsbildung)

Dies verdeutlicht, dass größere Unternehmen dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleisten können. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Denn außerhalb von Großbetrieben werden die Auszubildenden oftmals direkt in die Arbeitsabläufe eingeplant und arbeiten früher eigenverantwortlich. Dies kann zu erhöhtem Druck seitens der Vorgesetzten und zu einer höheren Zahl an Überstunden führen. In Großbetrieben hingegen haben die Auszubildenden häufiger die Möglichkeit, viele Dinge auszuprobieren und sich so kontinuierlich zu entwickeln.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Grundsätzlich positiv kann festgestellt werden, dass mit 11,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (11,6 Prozent) abermals etwas weniger Auszubildende angeben, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Das Verständnis dafür, dass nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital und damit die Zukunft der Betriebe ist, hat sich allerdings noch immer nicht überall durchgesetzt. Erneut sind es in erster Linie die Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihren geringen finanziellen und personellen Ressourcen, in denen Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten müssen, die nichts mit ihrer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne treten dabei in den Hintergrund. Die »Ausbildung« findet zu oft statt, indem reguläre Aufgaben übernommen werden müssen, sofern es die Auftragslage entsprechend »verlangt«. Dies jedoch geht zu Lasten eines ausführlichen Probierens und Erlernens. Für umfassendere Erklärungen bleibt zudem häufig keine Zeit. Die Befragung zeigt, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt.

Fachliche Anleitung

Wie im letzten Jahr hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (94,2 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 5,6 Prozent keine_n Ausbilder_in an ihrer Ausbildungsstelle haben. Auch ist bei dreizehn Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in diese_r selten bis nie präsent. Und das, obwohl im Berufsbildungsgesetz die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert ist.

Für die Auszubildenden bedeutet dies in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und ausreichende Möglichkeiten nachzufragen oder das wiederholte Ausüben von Routinetätigkeiten, ohne dabei etwas Neues zu lernen.

Die fachliche Anleitung spielt eine wesentliche Rolle für eine qualifizierte hochwertige Ausbildung. Wenn sie fehlt, oder erhebliche Mängel aufweist, sind Konsequenzen für den Erfolg der Ausbildung zu erwarten.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende zum Ausbildungsalltag. Ähnlich wie im letzten Jahr (39,9 Prozent) geben 40,6 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Hinsichtlich der Häufigkeit und des Umfangs der Überstunden bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Daneben ist ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße festzustellen: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden.

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. In der Ausbildungspraxis sieht die Situation allerdings oftmals anders aus. Etwas mehr als zwei Drittel (69,9 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Jedoch erhält fast jede_r Vierte (30,1 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

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

Vergütung

Der Ausbildungsreport NRW 2011 befasst sich auch wieder mit Aussagen der Auszubildenden zu ihrer Vergütungssituation. Nach wie vor erhält die große Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis. 2,6 Prozent der Auszubildenden geben aber an, dass ihre vertraglich festgelegte Vergütung zu spät gezahlt wird oder sogar ganz ausbleibt. Diese Zahl erscheint zunächst niedrig, doch für die Betroffenen kann das dramatische Folgen haben. Denn auch Azubis haben Lebenshaltungskosten, müssen Rechnungen pünktlich bezahlen und Verpflichtungen nachkommen. Auf unserem Online-Forum unter www.doktor-azubi.de erfahren wir immer wieder von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen. Doch gerade diejenigen Auszubildenden, die für ihre Ausbildung das Elternhaus verlassen haben und sich mobil und flexibel zeigen, treffen Unregelmäßigkeiten besonders hart. Denn auch wenn man eigentlich davon ausgehen sollte, dass Lohnabrechnungen immer stimmen, so können dies nur 88,6 Prozent aller befragten Auszubildenden bestätigen. Gerade in Klein- und Familienbetrieben kommt es leider immer mal wieder zu Unstimmigkeiten.

Eine Auswertung der Ausbildungsvergütung nach Geschlechtern ergab zudem, dass junge Frauen im Durchschnitt noch immer geringer vergütet werden als ihre männlichen Kollegen. Dies resultiert aus der Tatsache, dass junge Frauen nach wie vor häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer.

Berufsschule

56,6 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dies stellt eine leichte Verschlechterung des Vorjahresergebnisses (58,6 Prozent) dar.

Die gefühlte Qualität in der Berufsschule ist bei den Befragten in NRW schlechter als im Bundesvergleich. Diese Wahrnehmung nimmt die DGB-Jugend NRW auf und setzt bei diesem Aspekt im nächsten Ausbildungsreport einen Schwerpunkt. Dabei ist es der DGB-Jugend NRW wichtig zu betonen, dass meistens eine Strukturkritik der Befragten geäußert wurde: schlechte Schulräume, fehlende Fachlehrer_innen oder Schulstundenausfall.

Ausbildungsabbrüche

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch im Jahr 2011 weiterhin bestehen – und das bei den anhaltendem Mangel an Ausbildungsplätzen. Unter den Befragten zum aktuellen Ausbildungsreport NRW gaben 10,3 Prozent der Befragten an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon wieder in einer Ausbildung befanden. Als Grund für Ausbildungsabbrüche geben die Auszubildenden in der Befragung für den Ausbildungsreport NRW überwiegend Konflikte mit Ausbilder_innen oder Betriebsinhaber_innen an.

Immer wieder müssen Jugendliche im Verlauf ihrer Ausbildung aber auch feststellen, dass der gewählte Beruf nicht zu ihnen passt. Solche Abbrüche sind nach Meinung der DGB-Jugend NRW vermeitbar, wenn ein tatsächlich auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen bestehen würde. Im Berufsbildungsbericht 2011 der Bundesregierung zeigt die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation die tatsächliche Situation. Danach liegt das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage bei 89,9 Ausbildungsplätzen je 100 Bewerber_innen.¹ Diese Zahl belegt, dass wir in Deutschland noch immer eine Situation haben, in der nicht genug betriebliche Ausbildungsplätze für alle interessierten Bewerber_innen zur Verfügung stehen. Auch wenn die Situation je nach Branche und Region unterschiedlich aussieht, ist es insgesamt betrachtet für viele Jugendliche immer noch schwierig, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrütet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Der Ausbildungsreport NRW 2011 zeigt in diesem Kontext klar, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität besteht. Demzufolge waren diejenigen Auszubildenden am unzufriedensten, die häufig Überstunden ableisten mussten, viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichteten und die von ihren Ausbilder_innen eher selten korrekt behandelt wurden. Ebenfalls große Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden haben die Verfügbarkeit von Ausbildungspersonal am Arbeitsplatz, die Häufigkeit der Erklärung von Arbeitsvorgängen durch Ausbildungspersonal, die Einhaltung von Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan sowie eine angemessene Forderung durch die Ausbildung.

Möglicherweise könnte eine Verbesserung der genannten Qualitätskriterien in der betrieblichen Praxis eine Vielzahl der Ausbildungsabbrüche verhindern. In der Folge könnten große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben – sowohl für die Jugendlichen wie auch für die Ausbildungsbetriebe. Dafür wäre jedoch eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in den Betrieben ebenso vonnöten wie eine lückenlose Kontrolle durch die zuständigen Stellen mit – wenn es sein muss – auch empfindlichen Sanktionen.

¹ vgl. BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2011, S. 21.

2. Einzelbewertungen

Um die tatsächliche Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind nachfolgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:

Die Ausbildungsinhalte

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige Veranstaltungskauffrau muss natürlich beizeiten ein Event mitorganisieren, statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte vermittelt? Oder wird der/die Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne dass er/sie alle Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf erlernt?

Die fachliche Anleitung

Für eine gute Ausbildung ist es unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder_innen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchst-arbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich zu absolvieren.

Die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier fließen die Beurteilung der fachlichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, die Behandlung durch die Ausbilder_innen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen und wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung sind, mit in die Gesamtbewertung ein.

2.1 Ausbildungsinhalte

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2009 eindeutig bestätigt.²

Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten daher auch hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Bewerber_innen und um die auslernenden Azubis mit den besten Abschlüssen hat längst begonnen. Gleichzeitig liegt es auch im Interesse der Unternehmen, benachteiligte Jugendliche in eine gute betriebliche Ausbildung zu integrieren. Das ist der sicherste und beste Weg, einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Entscheidend ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist.

Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Wird tatsächlich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes im globalen Wettbewerb vonnöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt, wie es von den zuständigen Stellen vorgegeben ist? Bei den meisten Betrieben können diese Fragen mit Ja beantwortet werden, bei einigen jedoch nicht. Ausbildungsfremde Tätigkeiten in größerem Ausmaß finden sich noch immer viel zu oft im Ausbildungsalltag wieder.

Einhalten des Ausbildungsplanes

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt. Von den 122 Befragten, die ihren Ausbildungsplan sehr gut kennen, geben 51,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird – deutlich mehr als noch ein Jahr zuvor, wo lediglich 44,2 Prozent der Befragten dieser Meinung waren. Bei 4,1 Prozent ist dies jedoch nur »manchmal« und bei nach wie vor 3,3 Prozent ist dies sogar »selten« oder »nie« der Fall.

Zurückzuführen ist dieser Anstieg bei der Einhaltung des Ausbildungsplans insbesondere auf Verbesserungen bei den kleineren Betrieben. Zwar ist auch weiterhin ein Zusammenhang zwischen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Anzahl der Mitarbeiter_innen und damit der Größe des Ausbildungsbetriebs feststellbar, allerdings fällt dieser geringer aus als in den zurückliegenden Jahren. So gaben in diesem Jahr etwas mehr als 90 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten an, ihre Ausbildungspläne werden »immer« oder »häufig« eingehalten, vier Prozentpunkte mehr als noch ein Jahr zuvor. Bei Auszubildenden aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren gut 96 Prozent der Befragten dieser Auffassung – etwa genauso viele wie im Vorjahr.

Deutlicher fallen hingegen noch immer die Unterschiede beim Anteil der befragten Auszubildenden aus, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird. In Firmen mit höchst-

² vgl. BiBB Report, 3. Jahrgang, Heft 8, März 2009.

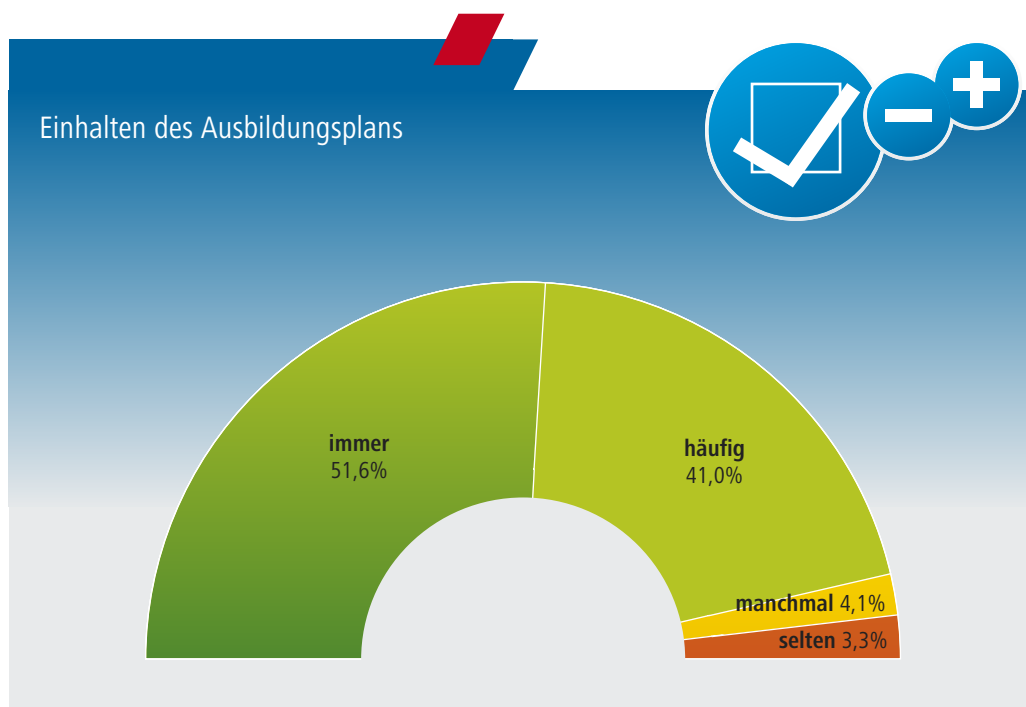


Abbildung 2:
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten.« – Angaben in Prozent von 122 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

tens 500 Beschäftigten waren dies 4,7 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten lediglich 0,4 Prozent.

Insgesamt jedoch scheinen sich auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen stärker als in der Vergangenheit um die Einhaltung der Ausbildungspläne zu bemühen.

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig müssen Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit Tätigkeiten ausführen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter_innen einspringen oder private Aufträge des Chefs/der Chefin erledigen müssen: Als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein_e Auszubildende_r, dagegen anzukämpfen. Nur etwas mehr als ein Viertel aller befragten Auszubildenden gibt an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines/einer Auszubildenden gehören.

In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor noch anders aus: So gibt jeder Zehnte befragte Auszubildende an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. In der diesjährigen Befragung betraf dies vor allem angehende Koch/Köchinnen (33,3 Prozent), Kaufmänner/-frauen im Groß- und Außenhandel (26,6 Prozent) und Hotelfachmänner/-frauen (16,7 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den zukünftigen Mechatroniker_innen und Steuerfachangestellten, sowie die Auszubildende in Industriemechanik.

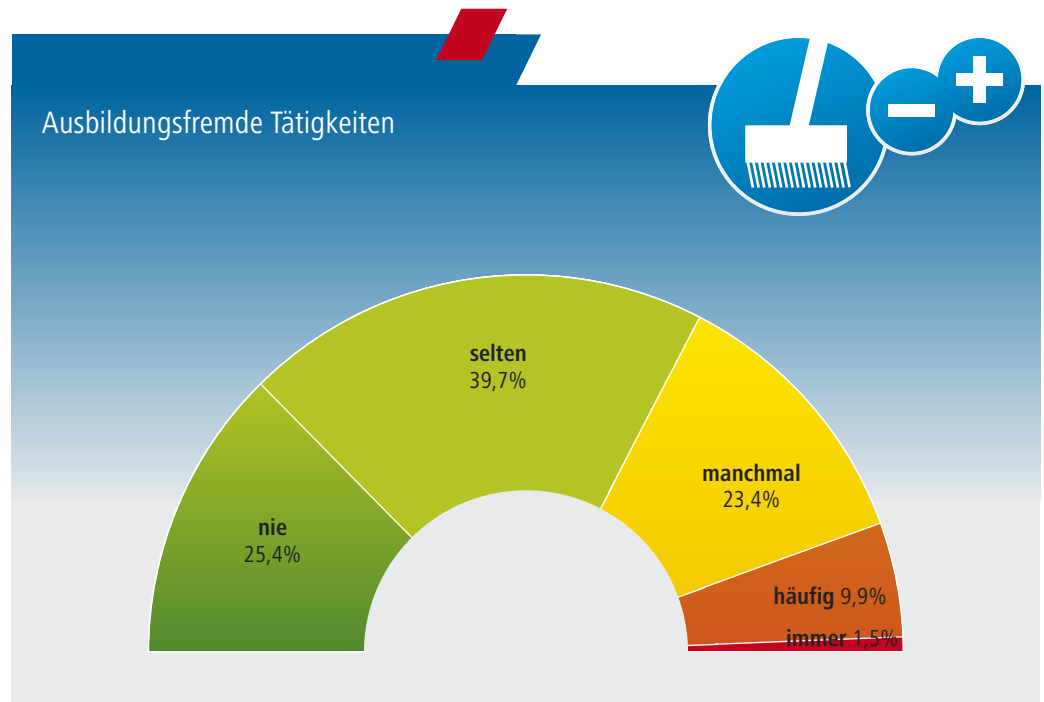


Abbildung 3:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten.

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören.« – Angaben in Prozent von 393 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan sehr gut oder gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße, der jedoch ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr etwas abgeschwächt ist. So geben 13,0 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf 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 6,0 Prozent. Auf der anderen Seite geben 58,8 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar: Hier werden 79,9 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich nicht gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Oft hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

2.2. Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben davon abgewichen. Zwar darf nach § 28, Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2003 konnte jede Person ausbilden, die sich dazu berufen fühlte. Die Intention der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich dadurch nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung hingegen, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem zusehends. Dies war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) gedrängt haben – mit Erfolg. Seit August 2009 ist die AEVO wieder in Kraft.

Fast jede_r der Befragten gibt zwar an, Ausbilder_innen zu haben (94,2 Prozent), doch sind diese bei dreizehn Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Und dies gilt sogar unabhängig von der Firmengröße, d.h. in kleinen und mittleren Betrieben kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder_innen ähnlich häufig vor wie dies in Großbetrieben der Fall ist.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der Ausbilder_innen unterschiedlich aus: 68,2 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor

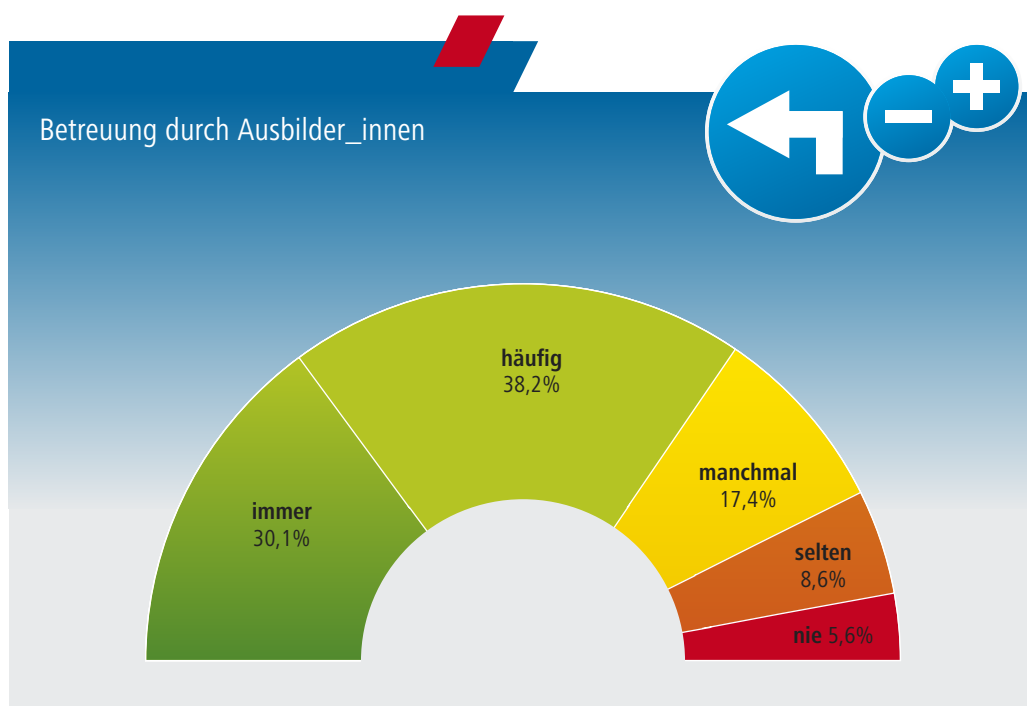


Abbildung 4:
Betreuung durch Ausbilder_innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge ...« – Angaben in Prozent von 798 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben.

Ort sind, sind mit den Erklärungen »immer« zufrieden, wohingegen nur 14,2 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, »immer« damit zufrieden sind.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Neues lernen sie so nicht. Für viele Betriebe ist das doppelt günstig: Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Ausbildungsabbrüchen wider: Jede_r fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine/ihre Ausbildung vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer ab. Eine zentrale Rolle spielt dabei die aus Sicht der Auszubildenden mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

2.3. Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer_innen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 39,9 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Mehr als zwei Drittel (72,1 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Gut jede_r Fünfte (22,1 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen – und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,2 Prozent).

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industrieberufen und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden grundsätzlich gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen. Anders sieht es dagegen vor allem bei den Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe aus: Regelmäßige Überstunden, oftmals ohne Ausgleich, sind hier üblich und betreffen mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in der Branche.

Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Befragten in NRW arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (78,2 Prozent). Mehr als jede_r Fünfte (21,8) der Befragten gab jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 7,6 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 8,6 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den Fachverkäuferinnen und -verkäufern im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Köchinnen und Köchen und den Hotel- und Restaurantfachleuten zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise ausgesetzt sind, verdeutlichen einige Einträge aus dem Online-Forum der DGB-Jugend unter www.doktor-azubi.de. In diesen beschreiben Auszubildende, dass sie sich dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden.

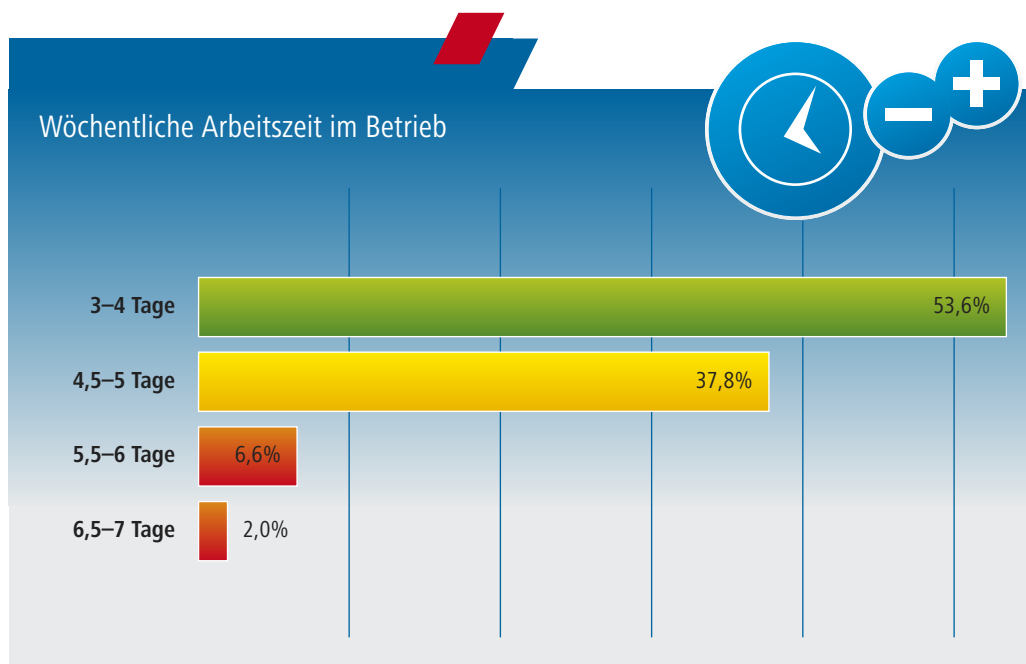


Abbildung 5:
Wöchentliche Arbeitstage im Betrieb

»Pro Woche arbeite ich im Betrieb« –
Angaben in Prozent von 854
Auszubildenden.

Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts

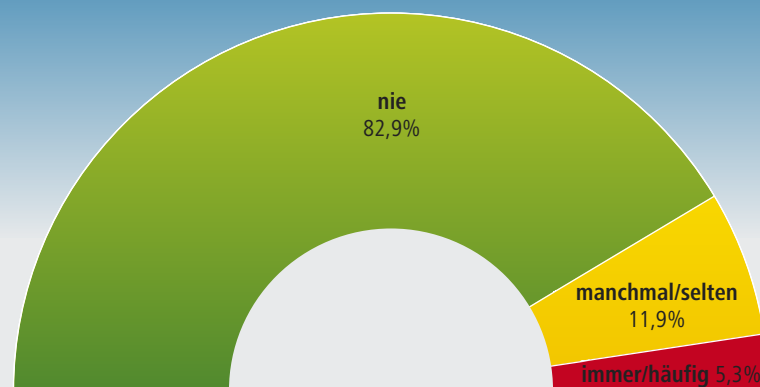
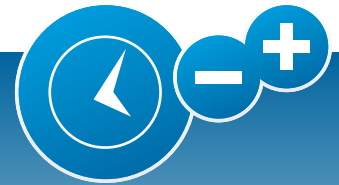


Abbildung 6:
Nacharbeit der Zeiten des
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten.« – Angaben in Prozent von 852 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Einige Auszubildende können ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. 10,6 Prozent der Befragten geben an, dass sie schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten mussten. 5,3 Prozent der Befragten geben sogar an, dass dies »häufig« oder »immer« geschieht. Dies betrifft vor allem Auszubildende im Hotelfach, im Einzelhandel und Verkauf sowie Zahnmedizinische Fachangestellte.

In § 15 Berufsbildungsgesetz ist klar geregelt, dass Ausbilder_innen ihre Auszubildenden »für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen« haben.

Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi« und beklagen sich darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. Als Gründe geben die Auszubildenden dann den Ausfall von Fachpersonal oder die Notwendigkeit zu Urlaubsvertretungen an, gern im Zusammenhang mit dem Hinweis auf eine vorübergehend besonders gute Auftragslage.

Dies spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider. Bei immerhin 5,3 Prozent der Befragten kommt es zumindest »manchmal« vor, dass sie nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werden.

Viele Auszubildende geraten dadurch in eine schwierige Situation. Wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben oft egal. Für sie zählt zuallererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen aber irgendwann die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht – und eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne. Besonders in Klein- und Familienbetrieben tritt das Problem nach Aussagen der Auszubildenden häufiger auf.

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Die DGB-Jugend NRW betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

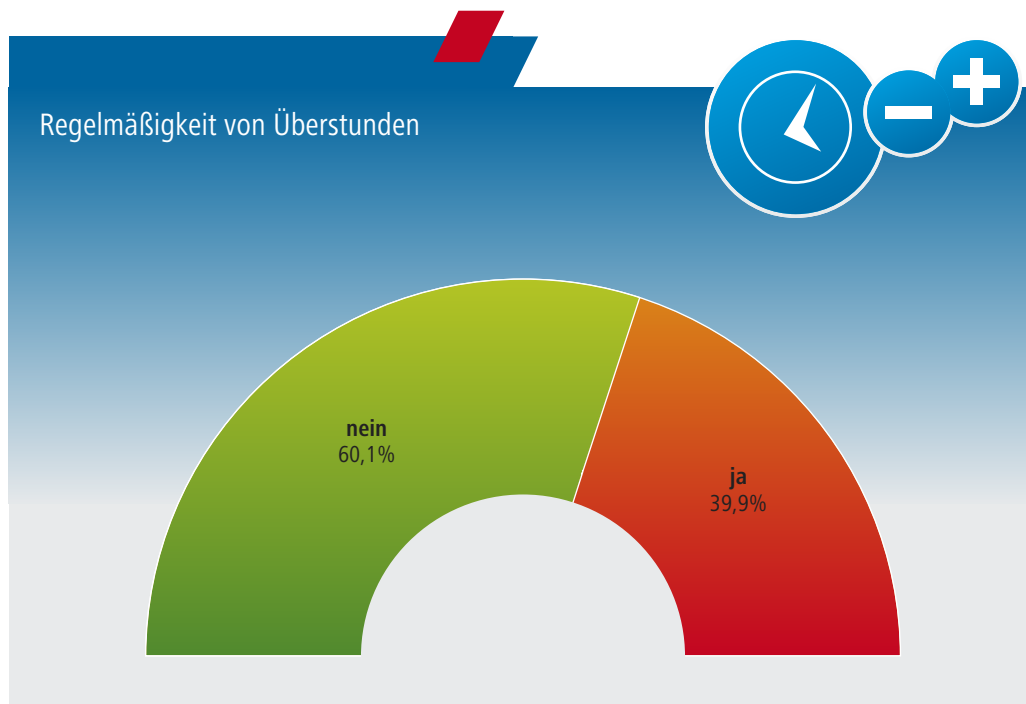


Abbildung 7:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden« –
Angaben in Prozent von 853
Auszubildenden, die auf diese
Frage geantwortet haben.

Regelmäßigkeit von Überstunden

39,9 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe – etwa Hotel- und Restaurantfachleute – oder aus dem Handwerk Ernährung – also zum Beispiel Köche und Köchinnen – sind davon betroffen. So geben beispielsweise 88,9 Prozent aller befragten Restaurantfachleute und 75 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köch_innen sind es 82,1 Prozent. Demgegenüber geben nur 20 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin und 5,9 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Sie landen damit in der Bewertung durch die Auszubildenden auf den Spitzenplätzen.

Die Situation der Auszubildenden insgesamt ist nicht einfach. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Rund 72 Prozent (72,1 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 5,3 Stunden. Dabei liegen angehende Köch_innen (zehn Stunden), Restaurantfachleute (neun Stunden) und Hotelfachleute (7,6 Stunden) am oberen Ende der Skala. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Steuerfachangestellte (2,3 Stunden), Bankkaufleute (2,4 Stunden), und Industriekaufleute (2,5 Stunden) leisten.

Fast jede bzw. jeder Vierte (22,4 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, und 6,8 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche. Unter denjenigen, die elf und mehr Überstunden machen müssen, nehmen Köche bzw. Köchinnen (25,3 Prozent), Restaurantfachleute (19,6 Pro-

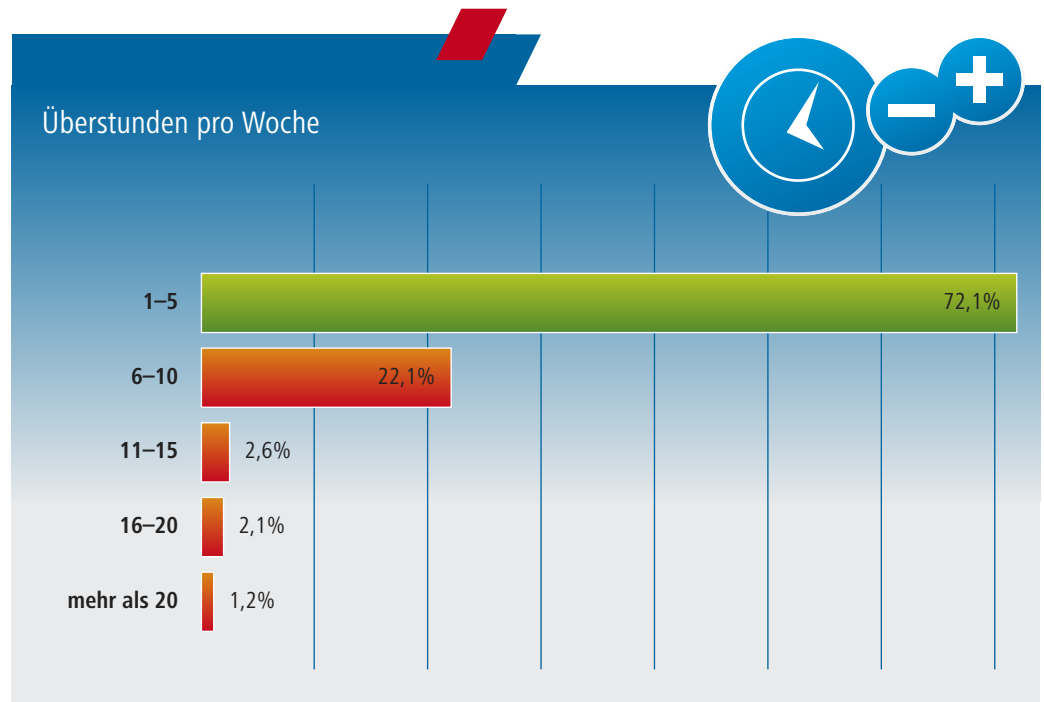


Abbildung 8:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden« – Angaben in Prozent von 340 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben.

zent) und Hotelfachleute (15,5 Prozent) die unrühmlichen Spitzenpositionen ein. Aber auch Metallbauer_innen (12,7 Prozent) verzeichnen hier recht hohe Werte. Demgegenüber kommt es in den kaufmännischen Berufen kaum vor, dass Auszubildende wöchentlich mehr als zehn Überstunden leisten müssen.

Außerdem ist bei den Überstunden auch in diesem Jahr ein Zusammenhang zur Betriebsgröße festzustellen, wenn auch nicht mehr so stark wie im Vorjahr. 43,9 Prozent (Vorjahr: 46,2 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sagten dies noch 33,9 Prozent (Vorjahr: 28,1 Prozent) der Befragten.

Nach wie vor sehr deutlich gestaltet sich der Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden. Unter denjenigen Befragten, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, machen in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten 35 Prozent regelmäßig sechs und mehr Überstunden. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind dies nur 9,5 Prozent.

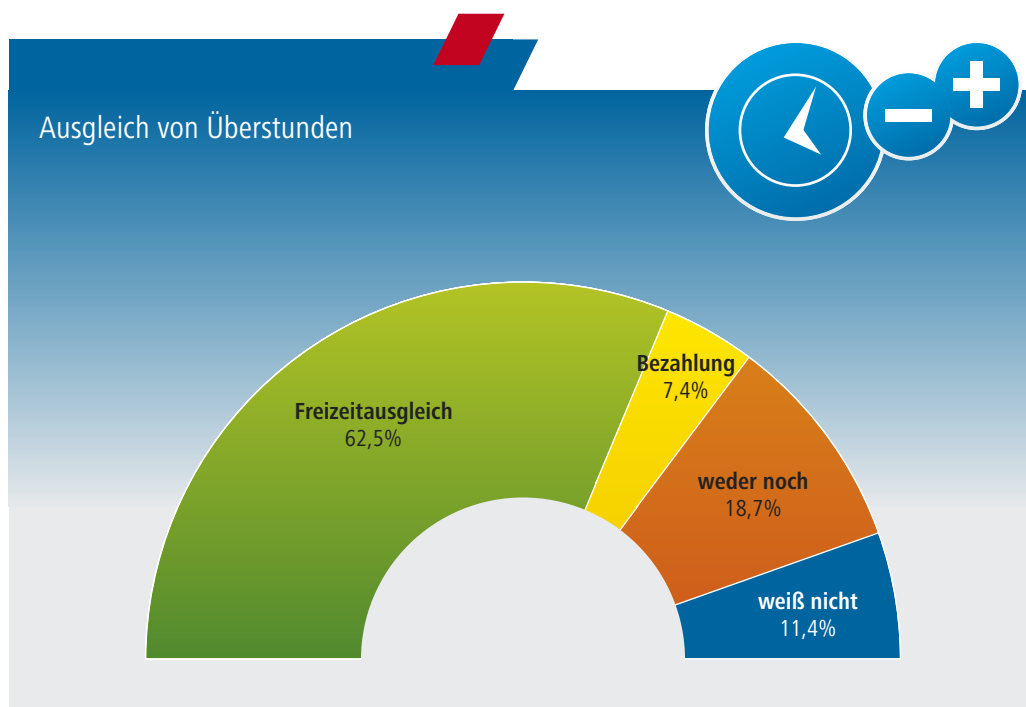


Abbildung 9:
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese mit Freizeit ausgeglichen / bezahlt / weder noch / weiß nicht« – Angaben in Prozent von 8.528 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. Das bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Freizeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (69,9 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 7,4 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (62,4 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhält fast jede_r Vierte (30,1 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden heutzutage vielmehr als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu.

Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Zudem müssen minderjährige Auszubildende für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet werden (§ 9 JArbSchG). Weiterhin dürfen Jugendliche gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten.

Statt jedoch dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. Weil nach wie vor viele Ausbildungsplätze fehlen, wird das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend zu einem angeblichen Ausbildungshemmnis. Dieser Begriff findet sich auch im Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Bundesregierung wieder. Unter dem Passus »Tourismus« wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Eine klare Absage an diese Auffassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erteilt auch der kürzlich erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit der Jugendlichen gefährdet und darüber hinaus eher dazu führen dürfte, dass »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden«.³

Es ist zu hoffen, dass die Debatte um eine Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes damit beendet ist und vielmehr der Empfehlung des Abschlussberichts gefolgt wird, Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stärker nachzugehen. Ziel des Gesetzes ist es schließlich, Jugendliche bei der Arbeit und Ausbildung besonders zu schützen und einer Degradierung zu billigen Aushilfskräften entgegenzuwirken. Die Gewerkschaften werden sich auch weiterhin für den Erhalt des Gesetzes, seine uneingeschränkte Einhaltung und für stärkere Kontrollen einsetzen.

³ vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011.

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb und Berufsschule im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung in Betrieb und Berufsschule? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten? Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

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

Die fachliche Qualität im Betrieb

Wie im vergangenen Jahr sind gut 70 Prozent der befragten Auszubildenden mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 19,6 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 6,7 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei »ausreichend« oder »mangelhaft«.

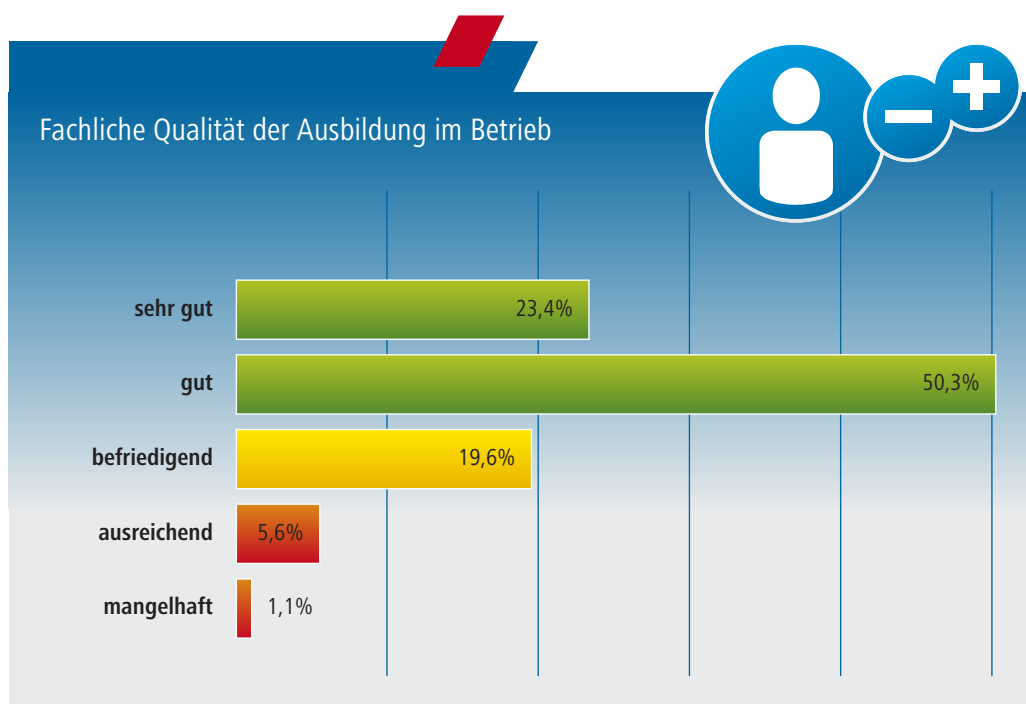


Abbildung 10:
Fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach ...« – Angaben in Prozent von 855 Auszubildenden.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen die Befragten, dass die fachliche Qualität im Betrieb sich mit zunehmender Betriebsgröße erhöht. Das könnte unter anderem daran liegen, dass in kleineren Firmen überdurchschnittlich häufig das Problem fehlender Ausbilder_innen auftritt. Hinzu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße die Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten proportional abnimmt. Damit sind große Firmen, die viel Geld in eigene Ausbildungsbereiche stecken, für junge Auszubildende offensichtlich attraktiver als kleine oder mittelständische Betriebe.

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2011 belegt: Etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag (22,1 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst.⁴ In der großen Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von den Auszubildenden aus – und das trotz anhaltend hoher Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 2002 waren es vor allem Probleme im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent), die die Jugendlichen dazu veranlassten, den letzten Ausweg in einem Ausbildungsabbruch zu sehen. Angefangen bei Konflikten mit den Ausbildern_Ausbilderinnen bzw. Vorgesetzten (60 Prozent), der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43 Prozent) und Problemen mit den Arbeitszeiten (31 Prozent) bis hin zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (26 Prozent) und persönlichen Gründen (46 Prozent) waren alle relevanten Ausbildungsproblematiken vertreten, die auch bei der Befragung zum Ausbildungsreport NRW eine wichtige Rolle spielen.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports NRW 2011 geben 10,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dass die offizielle Quote höher ist, erklärt sich aus der Tatsache, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon (wieder) in einer Ausbildung befinden. All jene, die nach einem Ausbildungsabbruch ohne neuen Ausbildungsplatz verbleiben, werden nicht erfasst. Als Gründe für den Ausbildungsabbruch wurden neben Konflikten mit Ausbilder_innen oder Betriebsinhaber_innen hauptsächlich persönliche Gründe sowie andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf genannt.

⁴ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S.183.

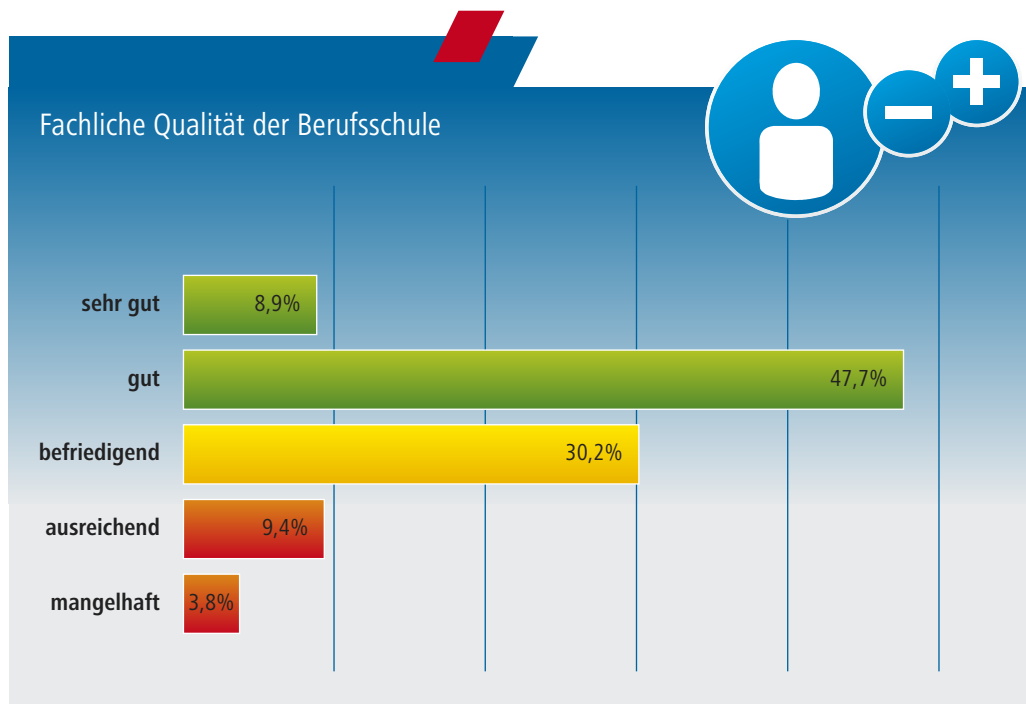


Abbildung 11:
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...« – Angaben in Prozent von 847 Auszubildenden.

Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Die Hälfte der befragten Auszubildenden (56,6 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Jede_r Vierte bezeichnet sie als »befriedigend« (30,2 Prozent). Immerhin 13,2 Prozent bewerten die Unterrichtsqualität jedoch nur als »ausreichend« bis »mangelhaft«.

Die Rolle der Berufsschule im Rahmen einer dualen Ausbildung sollte nicht unterschätzt werden. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittler_innen eine wichtige Rolle spielen. Daher bedarf es erhöhter Anstrengungen, um eine bessere finanzielle und damit auch personelle Ausstattung der Berufsschulen als Investition in den Nachwuchs von Fachkräften zu begreifen und entsprechend umzusetzen.

Die gefühlte Qualität in der Berufsschule ist bei den Befragten in NRW schlechter, als im Bundesvergleich. Diese Wahrnehmung nimmt die DGB-Jugend NRW auf und befragt im nächsten Ausbildungsreport intensiver nach der Qualität in den Berufskollegs in NRW. Dabei ist es der DGB-Jugend NRW wichtig zu betonen, dass meistens eine Strukturkritik der Befragten geäußert wurde: schlechte Schulräume, fehlende Fachlehrer_innen oder Schulstundenausfall.

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (54,7 Prozent⁵), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (36,3 Prozent). Neun von hundert Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 83 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 63,6 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,1 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »eher unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 10,1 Prozent und somit deutlich höher.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 85,2 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten ist dies noch bei 74,1 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten gaben noch 34,3 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit sechs bis 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist dies nur etwas mehr als zehn Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretungen eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit fünf bis zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (73,1 Prozent gegenüber 63,6 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (78,4 Prozent gegenüber 63,4 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (88,2 Prozent gegenüber 63,6 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 80,4 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 72,1 Prozent. »Eher unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 4,5 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 6,6 Prozent liegt.

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

Zufriedenheit durch Übernahme

56,1 Prozent – und damit die Mehrheit der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Zum Befragungszeitpunkt konnte jedoch lediglich ein Viertel (26,6 Prozent) schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies trotzdem einen merklichen Anstieg um etwa fünf Prozentpunkte, was wohl zu großen Teilen auf die wirtschaftliche Erholung und den wieder ansteigenden Fachkräftebedarf zurückzuführen sein dürfte. Die größte Wahrscheinlichkeit einer Übernahme besteht bei Elektroniker_innen (47,8 Prozent), Industriemechaniker_innen (39,3 Prozent) und Kaufmännr/-frauen für Bürokommunikation (35,9 Prozent). Demgegenüber wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits 23,5 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche und 18,9 Prozent der Hotelfachleute, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht übernommen werden.

Das zeigt den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. Eine sichere Zukunftsperspektive jedoch ist gerade für junge Menschen extrem wichtig. Der Aspekt der Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung ist daher für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden. Zudem wird so die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Ausdruck gebracht.

Allerdings wussten zum Zeitpunkt der Befragung die meisten Auszubildenden (66,6 Prozent) noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 6,7 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dieser Umstand spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wieder: 84,6

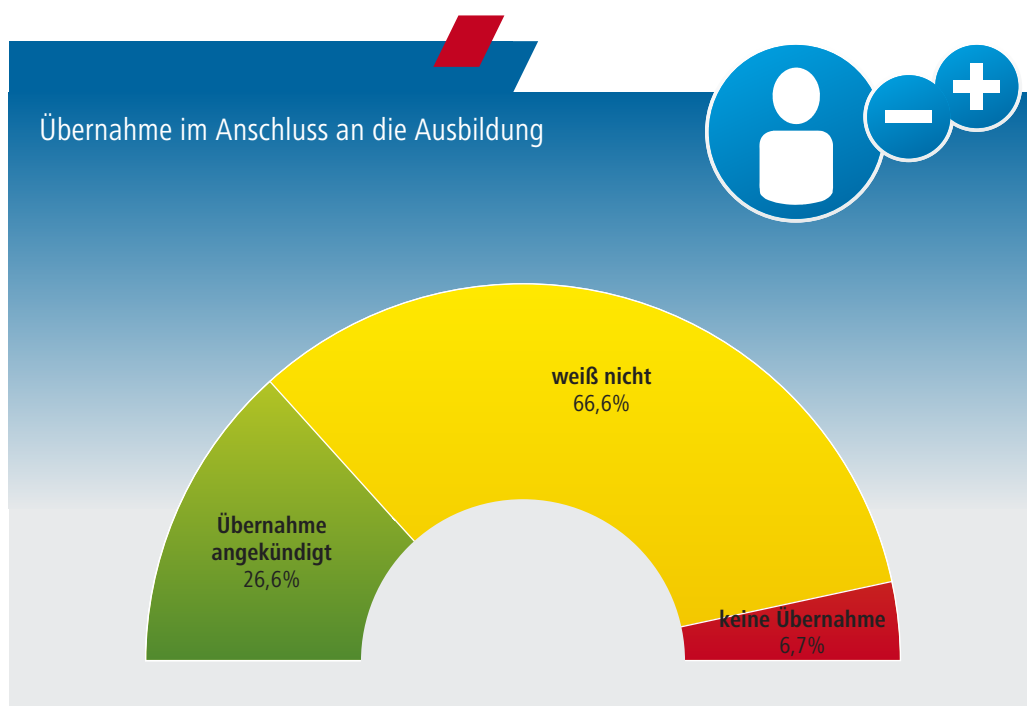


Abbildung 12:
Übernahme im Anschluss
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen...« – Angaben
in Prozent von 845 Auszubildenden.

Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »eher zufrieden«, und nur 15,4 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich nur die Hälfte »eher zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport NRW 2011 beim Thema Übernahme nach der Ausbildung spiegeln sich auch in einer weiteren Befragung der DGB-Jugend bundesweit zu diesem Thema wider. Im Herbst 2009 wurden knapp 2.000 Auszubildende in ihrem jeweils letzten Lehrjahr befragt, wie es für sie nach erfolgreicher Ausbildung weitergehen würde. Nur etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden (36 Prozent) hatte kurz vor Ende der Ausbildung bereits eine sichere Perspektive im Betrieb über die Ausbildungszeit hinaus. Etwa jede_r vierte befragte Auszubildende (24 Prozent) hingegen wusste schon sicher, dass er oder sie nach der Ausbildung nicht übernommen wird. Hinzu kommen weitere 40 Prozent, die teilweise auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keinerlei Informationen darüber haben, ob ihnen eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung angeboten werden wird.

Von den 36 Prozent, die eine Übernahmezusage erhalten hatten, sollten zudem nur 38 Prozent unbefristet übernommen werden. Für alle anderen sollte (zunächst) nur eine befristete Übernahme unterschiedlicher Längen erfolgen. Diese Zahlen belegen: Selbst ein qualifizierter Berufsabschluss ist noch lange keine Garantie für eine gesicherte berufliche Zukunft. Vielmehr sind gerade junge Menschen stärker denn je vom Phänomen der prekären Beschäftigung bedroht.⁶

⁶ vgl. ausführlich: DGB Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hrsg.): Übernahmesituation von Auszubildenden 2009/2010. Ergebnisse einer Befragung von 1.957 Auszubildenden in ihrem letzten Lehrjahr. Berlin 2009.

3. Exkurs: Ungerechte Behandlung in der Ausbildung

Zu einer qualitativ guten Ausbildung gehört auch ein fairer Umgang im Betrieb. Während eine gute Ausbildungsatmosphäre die Auszubildenden beim Lernen unterstützt, verschlechtert eine ungerechte Behandlung durch Ausbilder_innen, Auszubildende oder Kolleginnen und Kollegen nicht nur die Stimmung der Auszubildenden im Betrieb, sondern auch deren Lernmöglichkeit. Nimmt die ungerechte Behandlung Formen von Diskriminierung oder Mobbing an, hat das schwere individuelle Folgen für die Betroffenen, erhöht sich die Gefahr von Arbeitsunfällen – und letztlich stellt dies auch den Ausbildungserfolg insgesamt in Frage.

Erstmals wurden daher in diesem Jahr die Auszubildenden auch danach befragt, ob sie sich während ihrer Ausbildung im Betrieb ungerecht behandelt fühlen oder fühlten. Diejenigen Auszubildenden, die dieser Frage zustimmten, wurden weiterhin danach gefragt, durch wen nach ihrer Auffassung eine ungerechte Behandlung erfolgt, was aus ihrer Sicht die Ursachen dafür sind, wie die ungerechte Behandlung zum Ausdruck kommt und ob sie sich aktiv bemühen, gegen diese ungerechte Behandlung vorzugehen.

In diesem Exkurs werden die Ergebnisse zu diesem Thema dargestellt und Faktoren aufgezeigt, die einen Einfluss darauf haben, ob sich Auszubildende im Betrieb ungerecht behandelt fühlen.

Allgemein kann zunächst festgestellt werden, dass ungerechte Behandlung im Betrieb aus Sicht der Auszubildenden kein seltenes Phänomen darstellt. So gab knapp die Hälfte (47,4 Prozent) der Befragten an, während ihrer Ausbildung »häufig« (4,0 Prozent), »manchmal« (16,9 Prozent) oder »selten« (26,5 Prozent) ungerecht behandelt worden zu sein oder noch immer zu werden.

Insbesondere bei jenen vier Prozent der Befragten, die angaben, »häufig« ungerecht behandelt zu werden, besteht Grund zu der Annahme, dass aufgrund der Verstetigung dieses Zustandes hier die Voraussetzungen erfüllt sind, um von Mobbing zu sprechen.⁷ In Anbetracht der schwerwiegenden Folgen, die Mobbing für

⁷ Unter Mobbing wird hier das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durch Arbeitgeber, Vorgesetzte, aber auch durch andere Arbeitnehmer/innen verstanden. Vgl. Dieter Lenz (2011): Mobbing, in: Lenz et al.: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

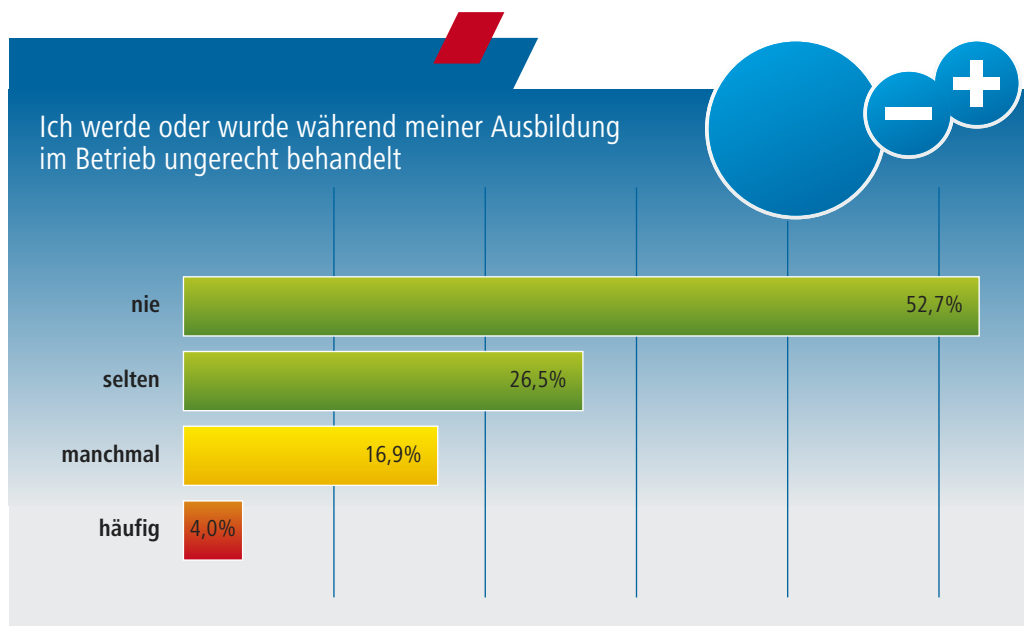


Abbildung 13: Ich werde oder wurde während meiner Ausbildung im Betrieb ungerecht behandelt

Angaben in Prozent von 854 Auszubildenden.

die betroffenen Personen, aber auch die Betriebe und das Gesundheitssystem haben, darf dieser Befund nicht bagatellisiert werden.

Negativer Spitzenreiter sind dabei das Kochhandwerk (10,7 Prozent), die Bürokaufleute (10,0 Prozent) sowie die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandel (11,1 Prozent). Anders wird die Situation in den kaufmännischen und den technischen Berufen wahrgenommen. So fühlen sich dort deutlich weniger als ein Prozent der angehenden Informatiker_innen (0,4 Prozent) und Bankkaufleute (0,5 Prozent) »häufig« ungerecht behandelt.

Die aufgezählten Berufe lassen bereits erkennen, dass junge Frauen aufgrund der von ihnen getroffenen Berufswahl häufiger von ungerechter Behandlung betroffen sind als junge Männer.

Zudem scheint Mobbing insbesondere ein Problem in kleineren Betrieben zu sein. Während in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten immerhin 7,6 Prozentangaben, »häufig« ungerecht behandelt zu werden, liegen diese Werte bei Betrieben mit 21 bis 500 Angestellten (4,2 Prozent) und Großbetrieben (2,1 Prozent) deutlich darunter.

Unabhängig von der Betriebsgröße wirkt sich hier das Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bzw. eines Betriebs- oder Personalrats positiv auf das Ergebnis aus. So gaben lediglich 2,3 Prozent der Auszubildenden aus Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung an, »häufig« ungerecht behandelt zu werden – gegenüber 7,7 Prozent in Betrieben ohne eine entsprechende Vertretung.

Auf die Frage, durch wen sich die Auszubildenden ungerecht behandelt fühlen, gaben die meisten Befragten (34,7 Prozent) andere Kolleginnen und Kollegen an, gefolgt von Vorgesetzten (30,5 Prozent) sowie Ausbilderinnen und Ausbildern (29,1 Prozent). Anders als an Schulen, wo Mobbing unter Schülerinnen und

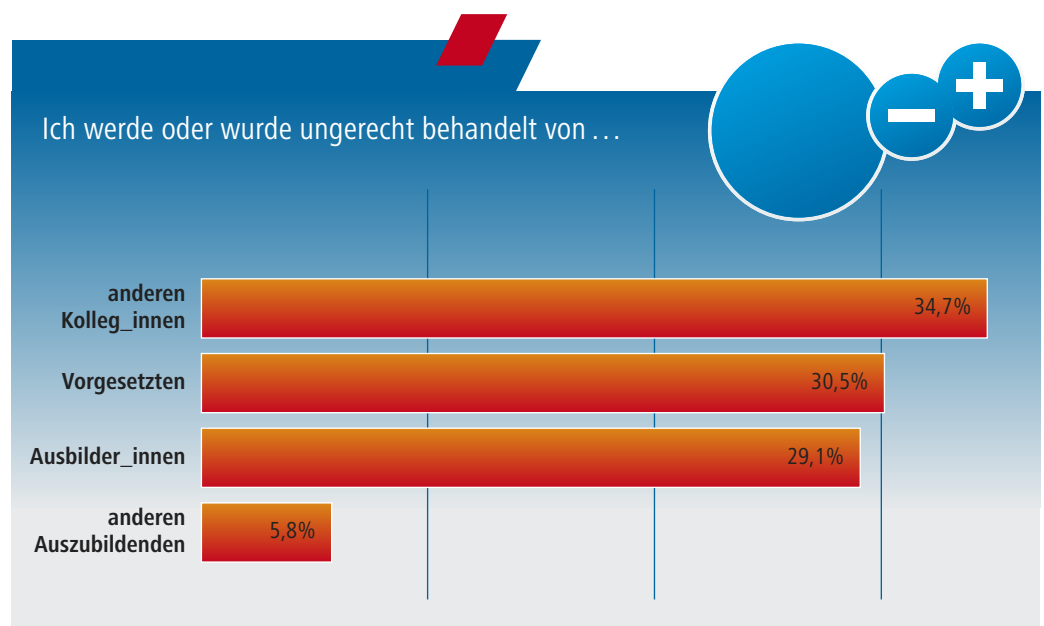


Abbildung 14:
Ich werde oder wurde ungerecht
behandelt von ...

Angaben von 430 Auszubildenden.

Schülern ein zentrales Thema ist, spielen im Bereich der betrieblichen Ausbildung Konflikte der Auszubildenden untereinander offenbar eine untergeordnete Rolle. Nur knapp acht Prozent der Jugendlichen, die sich ungerecht behandelt fühlen, führen dies auf andere Auszubildende zurück.

Bei fast zwei Dritteln (63,1 Prozent) der Betroffenen kommt die ungerechte Behandlung durch unbegründete Kritik an ihrer Arbeit zum Ausdruck. Knapp die Hälfte (51,9 Prozent) gab an, mit sinnlosen Aufgaben betraut worden zu sein bzw. zu werden, ein Viertel (24,4 Prozent) sieht sich mit über sie verbreiteten Gerüchten konfrontiert, und knapp ein Fünftel (18,5 Prozent) empfindet, dass Druck auf sie ausgeübt wird.

Die Ausdrucksform der ungerechten Behandlung steht dabei in Zusammenhang mit der Häufigkeit der ungerechten Behandlung. Die Auszubildenden, die »häufig« ungerecht behandelt werden und wurden, geben öfter an, aus der Gruppe ausgegrenzt, sozial/finanziell benachteiligt und unter Druck gesetzt zu werden als die Auszubildenden, die »manchmal« oder »selten« ungerecht behandelt werden und wurden.

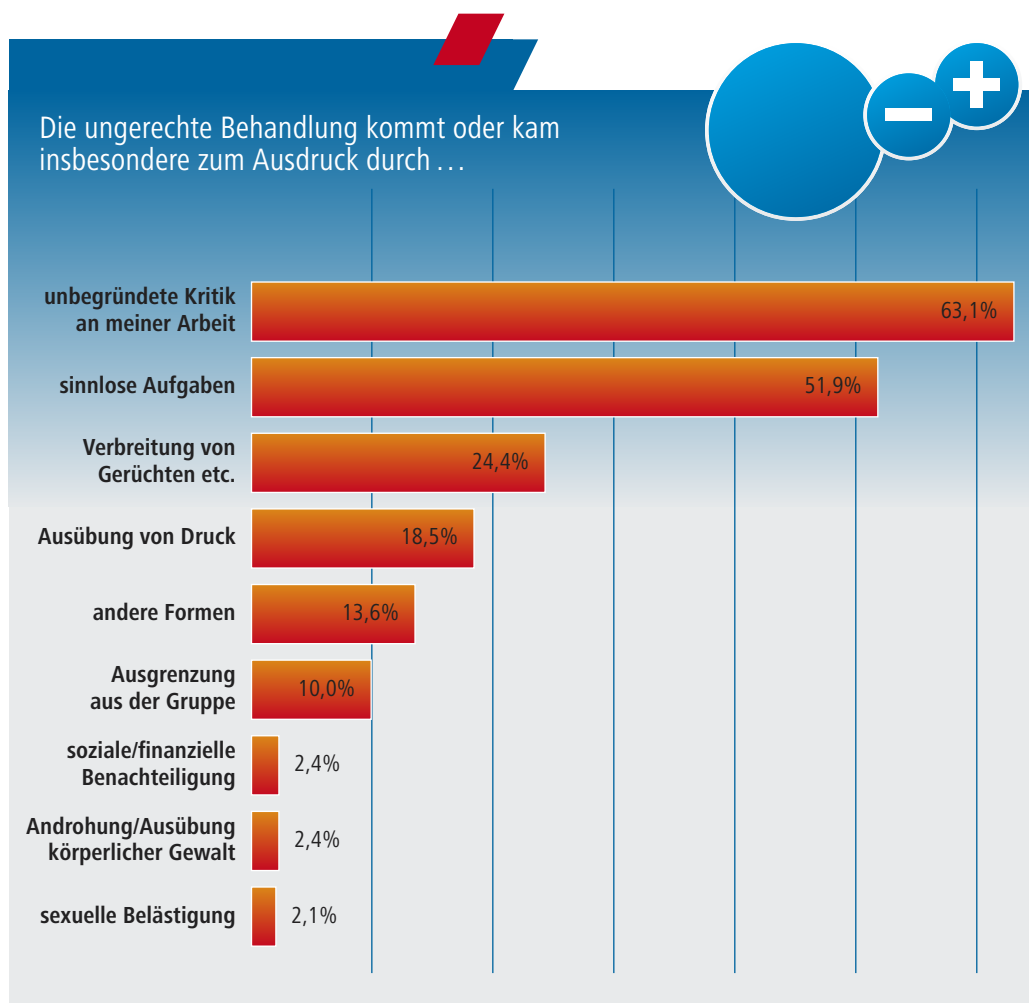


Abbildung 15: Die ungerechte Behandlung kommt oder kam insbesondere zum Ausdruck durch ...

Angaben in Prozent von 541 Auszubildenden.

Von allen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben in ihrem Ausbildungsbetrieb ungerecht behandelt werden oder wurden, haben sich 58,1 Prozent bereits aktiv bemüht, dagegen vorzugehen. Dies erfolgte hauptsächlich dadurch, dass sie das Gespräch mit Unbeteiligten bzw. Vertrauten im Betrieb oder aber auch den direkten Kontakt zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren gesucht haben.

Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass über 40 Prozent hier bislang nicht aktiv geworden sind. In Fällen, in denen es nur vereinzelt zu ungerechter Behandlung kommt, kann dies durchaus noch angemessen sein, so lange sich die Situation nicht weiter verschärft. Anders gestaltet es sich jedoch dann, wenn Auszubildende sich über häufige ungerechte Behandlung beklagen, da in diesen Fällen nicht davon auszugehen ist, dass sich die Situation von selbst wieder entspannt. Trotzdem ist mehr als ein Drittel der dauerhaft von ungerechter Behandlung betroffenen Auszubildenden nach eigenen Angaben noch nicht aktiv dagegen vorgegangen. Dies deutet darauf hin, dass die Auszubildenden in dieser Situation einer stärkeren Unterstützung bedürfen, um sich gegen die als ungerecht empfundene Behandlung zu wehren.

4. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschulbesuche der DGB-Jugend NRW statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufskollegs. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2010 bis Mai 2011 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 861 Auszubildenden in NRW aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2008 in die Stichproben-Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auswertungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Zahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Aus den für die thematischen Schwerpunkte (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität) relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden adaptiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen fünf Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

5. Fazit und Forderungen

■ Verbesserung außerbetrieblicher Ausbildung

Auch in der außerbetrieblichen Ausbildung müssen Ausbildungsstandards gewahrt werden. Vor allem da sie zum einen unter politischer Trägerschaft statt findet und zum anderen nur dann von Unternehmen als adäquate Berufsausbildung anerkannt werden, wenn die Ausbildungsqualität und vor allem der Praxisanteil stimmen. Es ist Verantwortung der Politik die Qualitätsstandards zu sichern und Träger und Praktikumsbetriebe diesbezüglich zu überprüfen.

Ein hoher betrieblicher Praktikumsanteil von mindestens drei Monaten im Jahr, der Wechsel von Praktikumsorten, eine fachliche Anleitung in den Betrieben und die Status als Auszubildende_r müssen mindestens gewährleistet sein.

■ Ehrliche Ausbildungsstatistiken

Ausbildungsstatistiken müssen den politisch Verantwortlichen deutlich aufzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, oder auch der Kammern wird dieses Ziel nicht erreicht. Ob sie dies nach Umsetzung der angekündigten Änderungen tun, bleibt abzuwarten.

Die DGB-Jugend NRW fordert nach wie vor eine ehrliche Ausbildungsstatistik, in der Praktika, Fördermaßnahmen und soziale Dienste nicht zur adäquaten Versorgung um interpretiert werden.

■ Transparenz bei Übernahmemechancen

Die Übernahmesituation ist und bleibt ein großes Problem. Auszubildende, die erst mit Beendigung der Ausbildung erfahren, ob sie überhaupt übernommen werden, können Ihre Zukunft nicht vernünftig planen.

Die DGB-Jugend NRW fordert, dass alle Auszubildenden zeitnah, aber spätestens 6 Monate vor Ende der Ausbildung über ihre Übernahmemöglichkeiten informiert werden.

Ausbildung und Übernahme gehören für uns zusammen. Die Gewerkschaftsjugend fordert die unbefristete Übernahme in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung und des Wohnorts.

■ Betriebliche Ausbildungskapazitäten halten und ausbauen

Die positive wirtschaftliche Entwicklung in NRW darf nicht durch fehlende qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte gefährdet werden. Betriebe sind selbst in der Verantwortung rechtzeitig Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu entwickeln. Viele haben dies schon erkannt und sollten sich nun dazu verpflichten auch »schwächere« Jugendliche zu berücksichtigen. Ungenutzte betriebliche Ausbildungspotentiale müssen konsequent bei Investitionsvorhaben im Rahmen der Wirtschaftsförderung berücksichtigt werden und zeitgleich dafür Sorge tragen, dass Ausbildung kein »Rekrutierungsfeld« für billige Arbeitskräfte wird. Bei den Betrieben muss sich der Gedanke durchsetzen, dass die Ausbildung eines jungen Menschen immer der erste Schritt zum Gewinn einer zukünftig leistungsfähigen Fachkraft ist.

■ **Individuelle Ausbildungsförderung**

Menschen sind unterschiedlich und so kommen auch Jugendliche mit verschiedenen Erfahrungen und Lernbedürfnissen in die Ausbildung. Unserer Meinung nach muss kein Jugendlicher ausbildungsfähig gemacht werden. Aber es ist notwendig Ausbildung so zu gestalten, dass die unterschiedlichen Stärken und Schwächen von Jugendlichen berücksichtigt werden. Deshalb befürwortet die DGB-Jugend NRW die individuelle Förderung von Auszubildenden zum Beispiel durch Maßnahmen der Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Der Bekanntheitsgrad dieser Unterstützungsmöglichkeit muss dringend erweitert werden und Arbeitgeber müssen über die Möglichkeiten abH-Maßnahmen in die Ausbildung zu integrieren, intensiver informiert werden.

■ **Qualität der Berufskollegs verbessern**

Sowohl von Seiten der Schülerinnen und Schüler, bzw. Auszubildenden wie auch von Seiten der Lehrerinnen und Lehrer gibt es einen erheblichen Handlungsbedarf in den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen. So sind die häufigsten Kritikpunkte der Auszubildenden fehlende oder generell zu wenige Lehrkräfte, gefolgt von zu großen Klassen und häufigen Unterrichtsausfällen. Auch die Lehrerinnen und Lehrer kritisieren den Mangel an Lehrkräften vor allem in technischen Fachrichtungen und allgemein bildenden Fächern (Englisch, Spanisch, Mathematik). Ebenso fehlen Lehrkräfte mit Migrationshintergrund. Benötigt wird eine langfristige verlässliche Planung für alle Seiten, die einen gewissen Standard in der Lehrerausbildung und -bezahlung sichert.

6. Anhänge

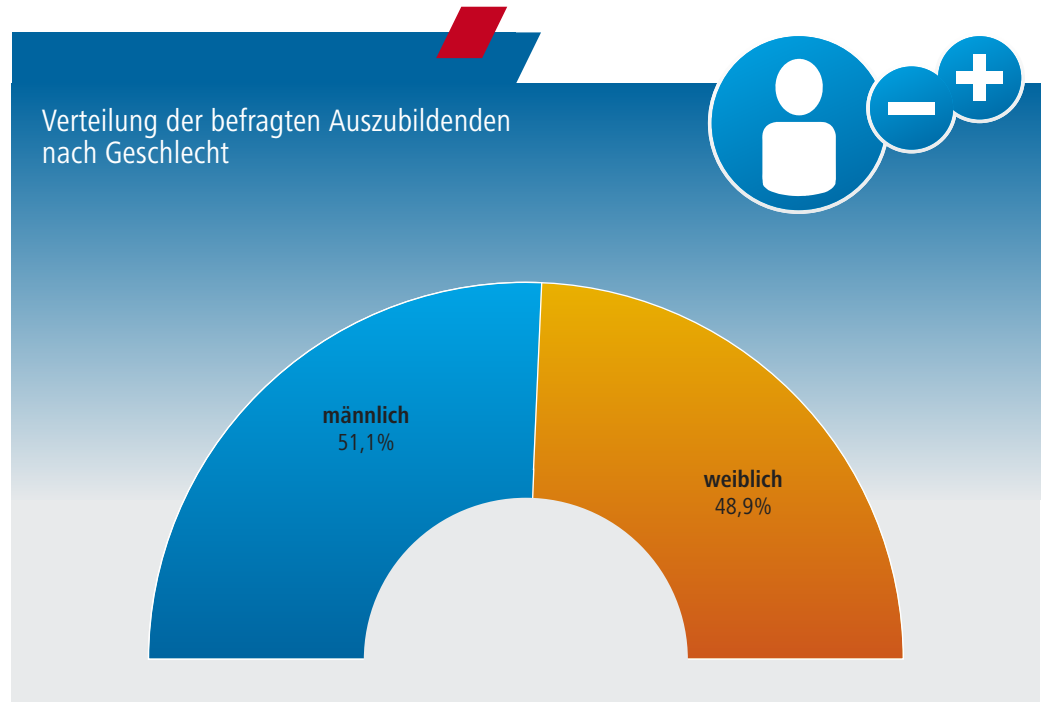


Abbildung 16:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Geschlecht

Angaben von 681 Auszubildenden
in Prozent.

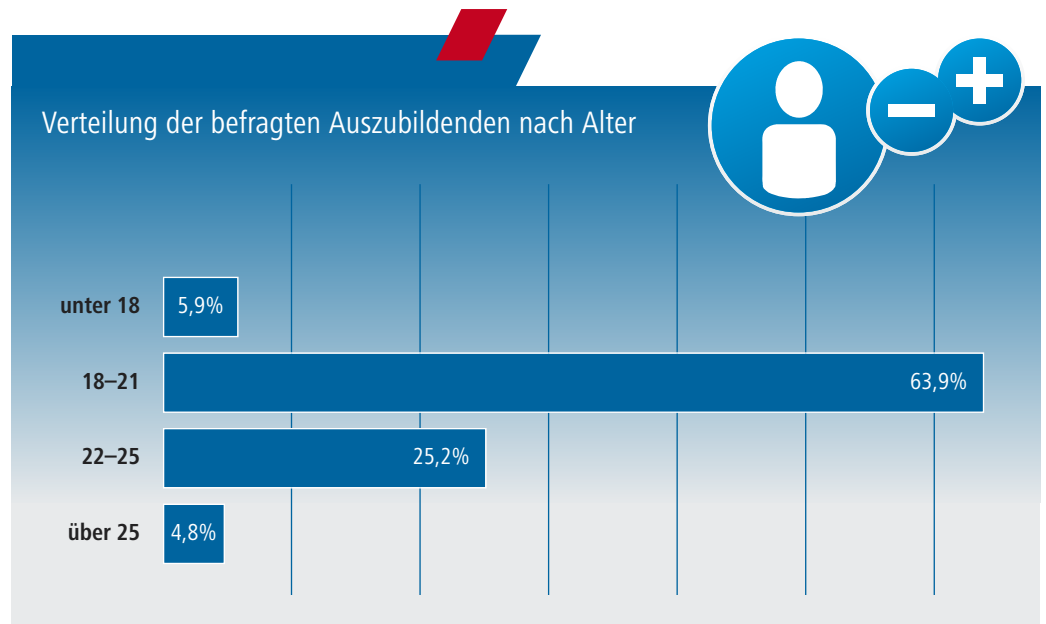
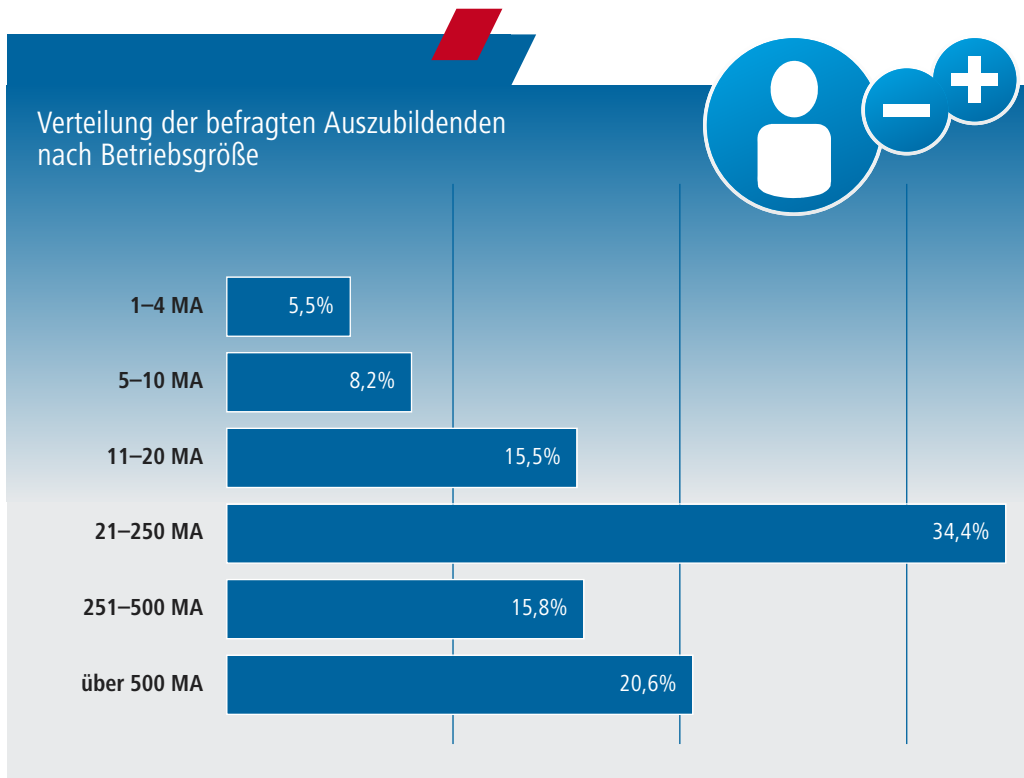


Abbildung 17:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Alter

Angaben von 681 Auszubildenden
in Prozent.



7. Einträge im Dr. Azubi Online-Forum aus NRW aus dem Jahr 2011

| | |
|--------|----------------------|
| Thema: | Hallo Dr. Azubi-Team |
| Von: | Lars aus Paderborn |
| Datum: | 5. September 2011 |

Ich hatte schon mal mit euch geschrieben und da wurde mir echt gut geholfen. DANKE !
Heute aber schreibe ich nicht für mich, ich schreibe für einen meiner besten Freunde dem es mittlerweile immer besch***** geht.

Also: Ich bin mir nicht 100%ig sicher ob er im 2. oder 3. Ausbildungsjahr ist, aber ich weiß, dass er Zerspannungsmechaniker lernt.

Er macht seit Monaten nichts anderes wie an einer bestimmten Maschine zu stehen und Massenfertigungsähnliche Rohlinge zu verarbeiten. Das ist in manchen Berufen vll üblich, aber das Ding ist das ihm niemand was beibringt in der Firma. Er hatte schon mehrere Gespräche mit seinem Chef, der das A) ganz anders sieht und B) sogar selbst meinte (nach dem letzten Gespräch) das er sich ab JANUAR um ihn kümmern würde. Mein Kumpel hatte nachgehackt da er bereits die Zwischenprüfung versaut hat. 5! Er hat wirklich viel getan dafür, u.A. auch mit seine Opa der Jahrelang den Beruf ausgeübt hat gelernt. Das Problem war dann in der Prüfung, dass er von ihm geforderte Tätigkeiten einfach nicht umsetzen konnte, da er das in seiner Ausbildung noch nie mit derartigen Maschinen gearbeitet hat und vor Neuland stand.

Er hat schon überlegt die Ausbildung zu schmeißen, kann er aber nicht da sonst zu Hause die Hölle los ist. Mehrere Gespräche mit dem Chef führten zu nix... Ich mein: Ihr müsstet sein Berichtsheft mal sehen... fällt einem nix mehr zu ein!

Was kann ich ihm sagen? Braucht ihr mehr Infos?
mfg, Lars

| | |
|--------|--------------------|
| Thema: | hallo dr azubi^^ |
| Von: | Vahid aus Köln |
| Datum: | 26. September 2011 |

und zwar hab ich mal ne frage zur meiner Vergütung... nun ich bin seit dem 01.09.10 in der Ausbildung nun bin ich ja am 01.09.11 ins 2te Lehrjahr gekommen meine eigentlich Frage ist, ab wann kriege ich mein Gehalt fürs 2te Jahr... hätte ich das für den September bekommen sollen oder doch erst in Oktober? Als ich im Büro nachgefragt hab hat man mir gesagt erst im Oktober... aber warum ? hoffe ihr könnt mir ein bisschen da helfen ^^

meine andere frage... ich habe keinen Ausbilder mehr weil er gekündigt hat... und ich glaube kaum das mein Betrieb einen neuen einstellt... was soll ich jetzt tun :(? es müssen noch zich berichte und alles unterschrieben werden aber wer soll mich nun lehren und mir was beibringen? muss ich als Azubi irgendwie da vorgehen ?

mfg

| |
|--------------------------|
| Thema: |
| Von: Larissa aus Münster |
| Datum: 22. August 2011 |

Nachdem ich ein halbjähriges Praktikum in meinem jetzigen Ausbildungsbetrieb absolviert habe (für prakt. Teil der Fachhochschulreife) hat der Betrieb mich überzeugt, eine Ausbildung dort zu machen. Da ich ursprünglich studieren wollte, bot man mir die Finanzierung eines berufs begleitenden Studiums an. Ich habe insgesamt 10 Monate dort gearbeitet, bevor diesen Monat meine Ausbildung begann. In den letzten 5–6 Wochen war ich jedoch sehr unglücklich dort, da ich gemerkt habe für eine Ausbildung sind diese Arbeitsbedingungen schwierig. Ich habe keinen richtigen Ausbilder oder Ansprechpartner, muss alles alleine erarbeiten und dafür Kritik ernten, obwohl ich so gut wie keinen Input kriege. Nach der Schule muss ich immer zum Betrieb zurück, ohne Ausnahme. Überstunden werden mir auch nicht vergütet oder frei gegeben. Nun war ich zum ersten Mal für eine Woche krankgeschrieben und wurde mehrmals vom AG aufgefordert, früher in den Betrieb zurückzukommen. Nachdem ich mich widersetzt habe, erhielt ich eine eindeutige Nachricht, dass ich mir nicht erlauben könnte einfach krank zu sein und das dieses Verhalten nicht toleriert wird. Ich solle mir überlegen, ob ich denn dort richtig sei. Psychisch geht es mir sehr schlecht in der letzten Zeit, aber ich kann nicht weg, solange ich keinen neuen Ausbildungsplatz habe. Das bedeutet für mich: noch ein Jahr in der Hölle. Was kann ich tun, um die Situation zu verbessern (Gespräche haben nichts gebracht, da mein Chef denkt, diese Zustände seien völlig normal)? Wie genau werden die beiden Berufsschultage pro Woche stundenmäßig gewertet? In meinem Betrieb sind einige andere Azubis, deren keinerlei passende Ausbildungsinhalte vermittelt werden, z.T. auch, weil der Ausbilder selbst nicht über nötige Kenntnisse verfügt. Wie kann es sein, dass er diese Berufe trotzdem ausbilden darf?

Eine Antwort würde mir sehr weiterhelfen!

| |
|-------------------------|
| Thema: |
| Von: Rebecca aus Aachen |
| Datum: 4. Oktober 2011 |

Ich habe am 01.08.2011 eine Ausbildung als Bäckereifachverkäuferin angefangen, seit dem habe ich keine freies Wochenende und keinen freien Tag. Ist das rechtens? Habe 2x Berufsschule, 1x Dienstags danach muss ich 3 Std. arbeiten gehen, 1x Donnerstags da muss ich nicht arbeiten gehen.

| | |
|--------|--------------------|
| Thema: | Hallo Dr. Azubi |
| Von: | Chris aus Hagen |
| Datum: | 28. September 2011 |

ich habe folgendes Problem; Meine Ausbildung habe ich am 1.8.2011 erst begonnen, da war ich noch 17 Jahre und musste da aber immer wieder extra Stunden leisten. Im Moment sieht es so aus das ich oft erst um 20 Uhr zuhause bin (meine Fahrtzeit beträgt auch noch ca. 45min, da ich noch mit dem Roller fahre) In meinem Ausbildungsvertrag steht auf einem Beiblatt »Anfallende Überstunden während der saisonalen Spitzenzeiten werden in den schwächeren Wintersaisonzeiten abgebaut« was für mich hieß, es arbeiten ALLE auf der Baustelle weiter, aber leider ist das nicht so sondern nur ich darf dann noch bleiben, entweder Lagerplatz aufräumen oder beim Chef Unkraut zupfen oder Laubfegen.

Meine Mutter hat am Montag beim Chef angerufen und die Situation erklärt, dass das nicht mehr geht, weil ich auch noch für den Führerschein lernen muss. Er meinte, das dass in den Stoßzeiten schon so wäre. Ich sehe nur keine Stoßzeiten ... wie kann ich das am diplomatischsten lösen? Meine Probezeit beträgt 4 Monate. Mir macht die Arbeit wirklich Spaß, aber ich habe letzte Woche z.B. 50 Stunden gearbeitet (da war ich noch 17 Jahre bin am Samstag erst 18 geworden) ich möchte auch nicht den Rest meiner Ausbildung Überstunden machen, ich bin auch mittlerweile Körperlich ziemlich platt. Bitte um Hilfe möchte die Stelle auch nicht verlieren...

Danke

| | |
|--------|----------------------|
| Thema: | |
| Von: | Vanessa aus Dortmund |
| Datum: | 26. August 2011 |

Ich habe ein großes Problem mit meiner Chefin. Wir sind zwei Azubis in dem Betrieb und wenn wir etwas falsch machen, rastet unsere Chefin sofort aus, sogar vor Kunden! Wenn wir Feierabend haben kontrolliert sie erst alles was wir gemacht haben und ob wir das gut gemacht haben, wenn nicht müssen wir länger bleiben, oft auch nur um Muster oder Regale zu putzen! Außerdem ist es in unserem Betrieb verboten eine Gewerkschaft zu gründen. Ist das erlaubt? Meine Chefin terrorisiert nicht nur uns Azubis sondern auch fast alle anderen Mitarbeiter, 3 Mitarbeiter hat meine Chefin schon raus geekelt oder gekündigt, weil sie die Leute nicht mochte. Außerdem musste schon ein Mitarbeiter zum Psychiater weil der psychische Druck zu hoch war!

Dann müssen wir jeden Schultag nach der Schule arbeiten obwohl wir 8 Stunden Schule haben, von 8 Uhr bis 15 Uhr. Darf sie das?

Wir wissen generell nicht mehr was wir tun können.

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2010/2011: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, zu welchen Bedingungen deine Ausbildung wirklich stattfindet. 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. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens eine 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 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
 7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
 8. Es kommt vor, dass ich nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werde:
 immer häufig manchmal selten nie
 9. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
 10. Falls Frage 9 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
 11. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
 12. Ich habe _____ Tage Urlaub im Jahr.
 13. Meine Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunkts werden berücksichtigt:
 immer häufig manchmal selten nie
 14. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
 15. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:
 ja nein
 16. Meine Abrechnung...
 stimmt immer stimmt meistens
 stimmt selten stimmt nie
 17. Ich habe zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob:
 ja nein
 18. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja nein weiß nicht
 19. Falls Frage 18 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
 20. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
 21. Falls Frage 20 JA: ich bin Mitglied der Gewerkschaft

 22. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:
 ja nein
 23. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
 24. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
 25. Ich habe für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung einen Ausbildungsplan: ja nein
 26. Falls Frage 25 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
- Die Fragen 27, 28 und 29 richten sich nur an diejenigen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt und die diesen »sehr gut« oder »gut« kennen, alle anderen machen bitte mit Frage 30 weiter:*
27. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie

28. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:

- immer häufig manchmal selten nie

29. Falls Frage 28 NICHT MIT NIE beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.

30. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):

- immer häufig manchmal selten nie

31. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

32. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:

- immer häufig manchmal selten nie

33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

35. In meiner Ausbildung fühle ich mich: überfordert
 unterfordert weder unter- noch überfordert

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

- immer häufig manchmal selten nie

37. Ich werde oder wurde während meiner Ausbildung im Betrieb ungerecht behandelt

- häufig manchmal selten nie

Die Fragen 38 bis 41 richten sich nur an diejenigen, die Frage 37 NICHT mit NIE beantwortet haben, alle anderen machen bitte mit Frage 42 weiter:

38. Ich werde oder wurde ungerecht behandelt von:
(Mehrfachnennung möglich)

- Vorgesetzten (ohne Ausbilder/innen)
 Ausbilder/innen
 anderen Auszubildenden
 anderen Kolleginnen und Kollegen (ohne Auszubildende)

39. Die ungerechte Behandlung erfolgte aufgrund:
(Mehrfachnennung möglich)

- meines Geschlechts
 meiner sexuellen Orientierung (z.B. Homosexualität)
 meiner sozialen Herkunft (z.B. Armut)
 meiner äußeren Erscheinung (z.B. Aussehen, Kleidungsstil)
 meiner ethnischen Herkunft (z.B. Nationalität)
 meiner Glaubenszugehörigkeit
 anderer Ursachen, nämlich:

40. Die ungerechte Behandlung kommt oder kam insbesondere zum Ausdruck durch: (Mehrfachnennung möglich)

- unbegründete Kritik an meiner Arbeit
 sinnlose Aufgaben
 Ausgrenzung aus der Gruppe, Ausschluss von Treffen/Gesprächen
 Ausübung von Druck, etwa durch Kündigungsdrohungen o.ä.
 sexuelle Belästigung
 Androhung und/oder Ausübung von körperlicher Gewalt
 soziale und/oder finanzielle Benachteiligungen
 die Verbreitung von Gerüchten, Unwahrheiten etc.
 anderer Formen, nämlich:

41. Ich habe mich aktiv bemüht, gegen die ungerechte Behandlung vorzugehen: nein ja, nämlich durch

- Gespräch mit Unbeteiligten/Vertrauten im Betrieb
 Gespräch mit den Akteuren selbst
 Gespräch mit JAV bzw. Betriebs-/Personalrat
 Gespräch mit meiner Gewerkschaft bzw. gewählten Vertrauensleuten
 Gespräch mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 sonstiges, nämlich:

42. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

- ja nein

43. Falls Frage 42 JA: Ich habe die Ausbildung abgebrochen wegen:
(Mehrfachnennung möglich)

- Konflikten mit Ausbilder/innen oder Betriebsinhaber/innen
 schlechter Vermittlung von Ausbildungsinhalten
 ungünstigen Arbeitszeiten
 der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten
 persönlichen Gründen (Gesundheit, familiäre Veränderungen o.ä.)
 anderen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf
 anderen Gründen, nämlich:

44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

- ja nein weiß nicht.

45. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja nein weiß nicht.

46. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):

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

47. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____

Bundesland: _____

48. Datum: _____

49. Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse und/oder eine Telefonnummer:

