

studie



Ausbildungsreport 2011



www.dgb-jugend.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Internet: www.dgb-jugend.de

Redaktion:

Benjamin Krautschat

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

[mh-werbedesign](http://mh-werbedesign.com) / Fotolia.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Gesamtbewertung	6
1.1	Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	6
1.2	Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung	7
2.	Einzelbewertungen	11
2.1	Ausbildungsinhalte	12
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	14
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
2.2	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/innen	16
2.3	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit	21
2.3.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	22
2.3.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	23
2.3.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	25
2.3.5	Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden	26
2.4	Ausbildungsvergütung	28
2.5	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	31
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb	33
2.5.2	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	34
2.5.3	Zufriedenheit mit der Ausbildung	34
2.5.4	Die fachliche Qualität in der Berufsschule	36
2.5.5	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	37
2.5.6	Zufriedenheit durch Übernahme	38
3.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	41
4.	Exkurs: ungerechte Behandlung in der Ausbildung	46
5.	Auswertungsverfahren und Methodik	51
6.	Anhänge	52
7.	Doktor Azubi: 30 Fälle	54

Vorwort

Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule stellt für einen Großteil der Schulabgänger/innen in Deutschland den Einstieg ins Berufsleben dar. Die Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen und die vielseitigen und anspruchsvollen Aufgaben durch den hohen Praxisbezug geben den jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen und Handlungskompetenzen für die Arbeitswelt.

Noch immer ist es keine Selbstverständlichkeit, dass jede/r Interessierte auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Langsam scheint sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt durch den demographischen Wandel jedoch zu entspannen. Die bestehenden Probleme werden sich aber nicht allein dadurch lösen lassen. Während auf der einen Seite Betriebe in verschiedenen Branchen den Fachkräftemangel immer lauter beklagen, waren im Jahr 2010 noch immer 320.000 Jugendliche in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems«. Für viele Jugendliche, die keine Maßnahme sondern einen betrieblichen Ausbildungsplatz benötigt hätten, bedeutet dies unnötige Warteschleifen und fehlende Perspektiven. Diese Jugendlichen brauchen eine faire Chance, genauso wie viele ganz unterschiedlich benachteiligte jungen Menschen. Das Fachkräftepotential ist da.

Gleichzeitig wird auch der Einstieg in das Arbeitsleben nach der Ausbildung für Jugendliche immer schwerer. Fehlende Übernahmeaussichten und eine wachsende Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse trüben die Perspektiven vieler Jugendlicher. Im Jahr 2010 ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die Zahl der atypisch Beschäftigten in der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen auf den neuen Rekordstand von 714.000 gestiegen. Die Zahl junger Normalarbeitnehmer/innen ist dagegen im Vergleich zum Vorjahr mit knapp 1,2 Millionen fast gleich geblieben.

Der sicherste Weg für junge Menschen nach der Ausbildung eine reguläre, unbefristete und fair bezahlte Arbeitsstelle zu finden, ist nach wie vor eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die das notwendige breite Wissen für die Arbeitswelt vermittelt. Die Qualität der Ausbildung wird in Zeiten abnehmender Bewerber/innenzahlen auch für die Betriebe wichtiger, um geeignete Fachkräfte gewinnen zu können.

Da die Auszubildenden als Betroffene die Qualität ihrer beruflichen Ausbildung am besten einschätzen können, werden sie im Ausbildungsreport direkt gefragt. Sie können am besten bewerten, was gut läuft und wo es Probleme gibt. Diese Fragen rund um die Qualität der Ausbildung stehen auch im sechsten Ausbildungsreport im Mittelpunkt.

Insgesamt 9.325 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) beteiligten sich schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Diese hohe Zahl stellt im Vergleich zum Ausbildungsreport des vergangenen Jahres erneut eine Steigerung dar. Im Vorjahr waren noch 7.317 junge Menschen befragt worden. Für das Jahr 2011 ergibt sich somit erneut eine repräsentative sowie noch detailliertere und verlässlichere Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland, über alle Bundesländer hinweg. Befragt wurden Auszubildende aus allen Lehrjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Ziel der Studie ist es, ein möglichst genaues Bild der Qualität der deutschen Ausbildungslandschaft zu zeichnen. Damit bietet der Ausbildungsreport auch Berufsanfängerinnen und -anfängern eine Orientierungshilfe, denn bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf kann die Meinung der zukünftigen

Azubi-Kolleginnen und -Kollegen nur hilfreich sein. Auch in diesem Jahr zeigt sich wieder, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität seiner Ausbildung zufrieden ist. Dies ist sehr erfreulich, darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor gravierende Mängel gibt. Immer noch müssen Auszubildende – je nach Beruf und Betriebsgröße in unterschiedlicher Häufigkeit – ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, Überstunden teils ohne Ausgleich leisten, und es fehlt an Betreuung durch Ausbilder/innen. Auch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind weiterhin keine Seltenheit. Aufsichtsbehörden, Kammern und Gewerbeaufsicht sind daher dringend gefordert, Missstände in einzelnen Betrieben besser und schneller zu erkennen und zu beseitigen. In dringenden Fällen darf dabei auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden.

Die Bewertung der Ausbildung weist auf deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der Ausbildung hin, die zu Lasten der Auszubildenden in den weiblich dominierten Ausbildungsberufen gehen. Der besondere Schwerpunkt des diesjährigen Ausbildungsreports ist die ungerechte Behandlung von Auszubildenden am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse der Befragung wurden, wie schon im letzten Jahr, um Einträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi am Ende der Publikation ergänzt. Diese beispielhaft ausgewählten Beiträge veranschaulichen die Probleme vieler Jugendlicher und tragen dazu bei, einen Einblick in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland zu gewinnen.



Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



René Rudolf

Bundesjugendsekretär
der DGB-Jugend

1. Gesamtbewertung

1.1 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

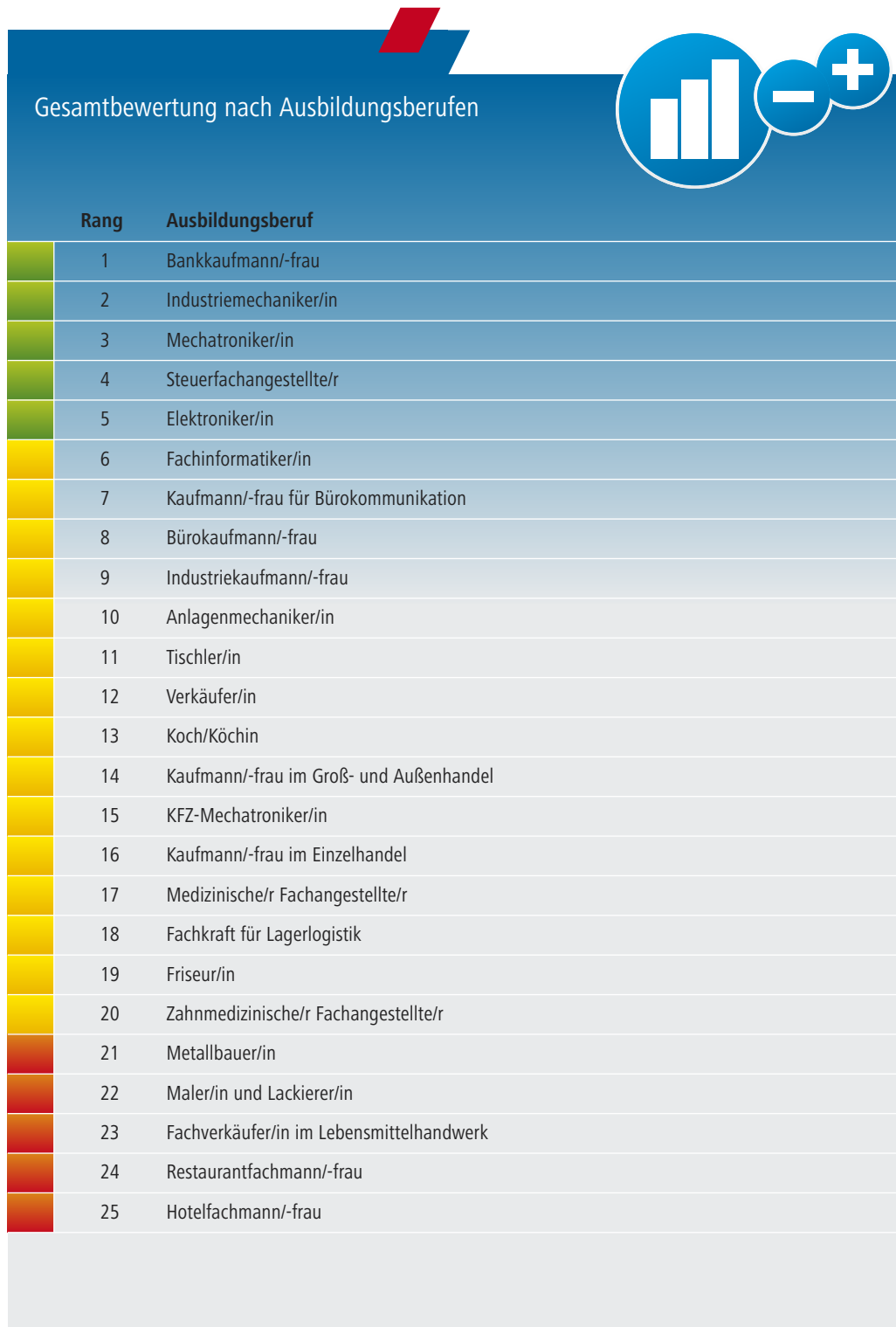


Abbildung 1:
Gesamtbewertung nach
Ausbildungsberufen

1.2 Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen, wie schon in den Vorjahren, die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2011.

Im Vorjahr bereits auf dem zweiten Rang belegen die angehenden Bankkaufleute in diesem Jahr den Spitzenplatz. Die positive Bewertung dieser Ausbildung ist auf durchweg sehr gute Beurteilungen hinsichtlich aller Fragestellungen zurückzuführen. So belegen die Bewertungen der einzelnen Fragenblöcke immer mindestens den dritten oder besseren Rang, im Bereich der Ausbildungsvergütung sogar die erste Position.

Die Spitzenreiter des letzten Jahres, die Auszubildenden in der Industriemechanik, belegen in diesem Jahr den zweiten Platz. Sie festigen damit ihren Ruf, die modernen Industrierufe der Metall- und Elektrobranche zu repräsentieren. Dieser Beruf erreicht mit Ausnahme eines sechsten Rangs bei der Ausbildungsvergütung ebenfalls mindestens einen dritten oder besseren Platz in allen anderen Vergleichen zu Ausbildungszeiten, fachlicher Anleitung und Ausbildungsinhalten. In der persönlichen Bewertung vergeben die Auszubildenden in der Industriemechanik die beste Bewertung.

Den dritten Rang nehmen die Mechatronik-Auszubildenden ein, die im letztjährigen Vergleich noch den vierten Rang belegten. Mit Ausnahme eines achten Rangs bei der Ausbildungsvergütung wurden für diesen Beruf bei allen anderen Bereichen durchgehend sehr gute Bewertungen abgegeben.

Die größten positiven und negativen Veränderungen innerhalb des Rankings sind für das Tischlerhandwerk sowie die Medizinischen Fachangestellten festzustellen. Bessere Bewertungen in allen für das Gesamtranking relevanten Feldern haben zu einem Anstieg des Ausbildungsberufs Tischler/in vom 19. auf den 11. Rang geführt. Hier wurden sogar die Bestbewertungen für die Ausbildungsinhalte vergeben. Umgekehrt haben durchgängig schlechtere Bewertungen der angehenden Medizinischen Fachangestellten zu einem Abstieg vom sechsten auf den 17. Rang geführt.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köchinnen und Köche haben sich zwar um einen Platz auf den 13. Rang verbessert, Hotel- und Restaurantfachleute jedoch finden sich wie bereits in den vergangenen beiden Jahren auf den Plätzen 24 und 25 wieder. Das spiegelt sich auch in den einzelnen Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und der Eindruck ausgenutzt zu werden, bestimmen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche 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. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen.

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 mit eingebunden 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.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen sind in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Grundsätzlich positiv kann festgestellt werden, dass mit 9,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (10,5 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. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können.

Fachliche Anleitung

Wie im letzten Jahr hat der größte Teil der Auszubildenden eine/n Ausbilder/in (91,3 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,7 Prozent keine/n Ausbilder/in an ihrer Ausbildungsstelle haben. Auch ist bei 11 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.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Ähnlich wie im letzten Jahr (40,2 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 nach wie vor 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 (67,8 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 Fünfte (17,9 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 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. In 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

61,0 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dies stellt eine leichte Verbesserung des Vorjahresergebnisses (59,3 Prozent) dar.

Ausbildungsabbrüche

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch im Jahr 2011 weiterhin bestehen – und das bei anhaltendem Mangel an Ausbildungsplätzen. Unter den Befragten zum aktuellen Ausbildungsreport gaben 14,3 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 überwiegend Konflikte mit Ausbilderinnen/Ausbildern oder Betriebsinhaberinnen/Betriebsinhabern an.

Immer wieder müssen Jugendliche im Verlauf ihrer Ausbildung aber auch feststellen, dass der gewählte Beruf nicht zu ihnen passt. Hier ist zu vermuten, dass solche Abbrüche besser vermieden werden könnten, 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. Nur die wenigsten geben daher »einfach so« auf. 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 zerrüttet, und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Der Ausbildungsreport 2011 zeigt in diesem Kontext auf, 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 Ausbilderinnen/Ausbildern 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 als 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 2010, S. 10.

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 Höchstarbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Die Ausbildungsvergütung

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber zum Beispiel ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt – und auch die volle Höhe wird nicht immer gezahlt, obwohl dies gesetzlich selbstverständlich nicht erlaubt ist.

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.

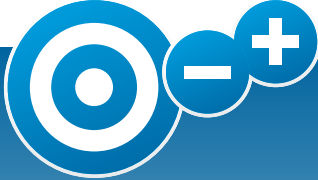
Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Wird tatsächlich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes im globalen Wettbewerb vonnöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt, wie es von den zuständigen Stellen vorgegeben 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.

Bei der Befragung der 9.385 Auszubildenden zu den Ausbildungsinhalten in ihren Betrieben kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Den Spitzenrang nehmen in diesem Jahr die Auszubildenden im Tischlereihandwerk ein, die in den vergangenen beiden Jahren bei dieser Frage noch auf dem vorletzten Rang lagen. Die beiden in der Gesamtbewertung am besten abschneidenden Berufe, Bankgewerbe und Industriemechanik, belegen auch hier einen hervorragenden dritten und zweiten Platz.

Die Auszubildenden aus dem Maler- und Lackierergewerbe, die Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie die Fachkräfte für Lagerlogistik geben die schlechtesten Bewertungen in diesem Bereich ab.

Zur Bewertung der Ausbildungsinhalte gehen die Antworten zu den Fragen nach der Einhaltung des Ausbildungsplans sowie nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten in das Ranking ein.

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



Ausbildungsinhalte nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	Tischler/in
2	Industriemechaniker/in
3	Bankkaufmann/-frau
4	Mechatroniker/in
5	Verkäufer/in
6	Elektroniker/in
7	Fachinformatiker/in
8	Anlagenmechaniker/in
9	Steuerfachangestellte/r
10	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
11	Bürokaufmann/-frau
12	Friseur/in
13	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk
14	Metallbauer/in
15	Medizinische/r Fachangestellte/r
16	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
17	Koch/Köchin
18	KFZ-Mechatroniker/in
19	Restaurantfachmann/-frau
20	Hotelfachmann/-frau
21	Industriekaufmann/-frau
22	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
23	Maler/in und Lackierer/in
24	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
25	Fachkraft für Lagerlogistik

Abbildung 2:
Ausbildungsinhalte nach
Ausbildungsberufen

2.1.1 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 1.027 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut kennen, geben 55,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird – deutlich mehr als noch ein Jahr zuvor, wo lediglich 48,2 Prozent der Befragten dieser Meinung waren. Bei 4,2 Prozent ist dies jedoch nur »manchmal« und bei nach wie vor 3,3 Prozent ist dies sogar »selten« oder »nie« der Fall.

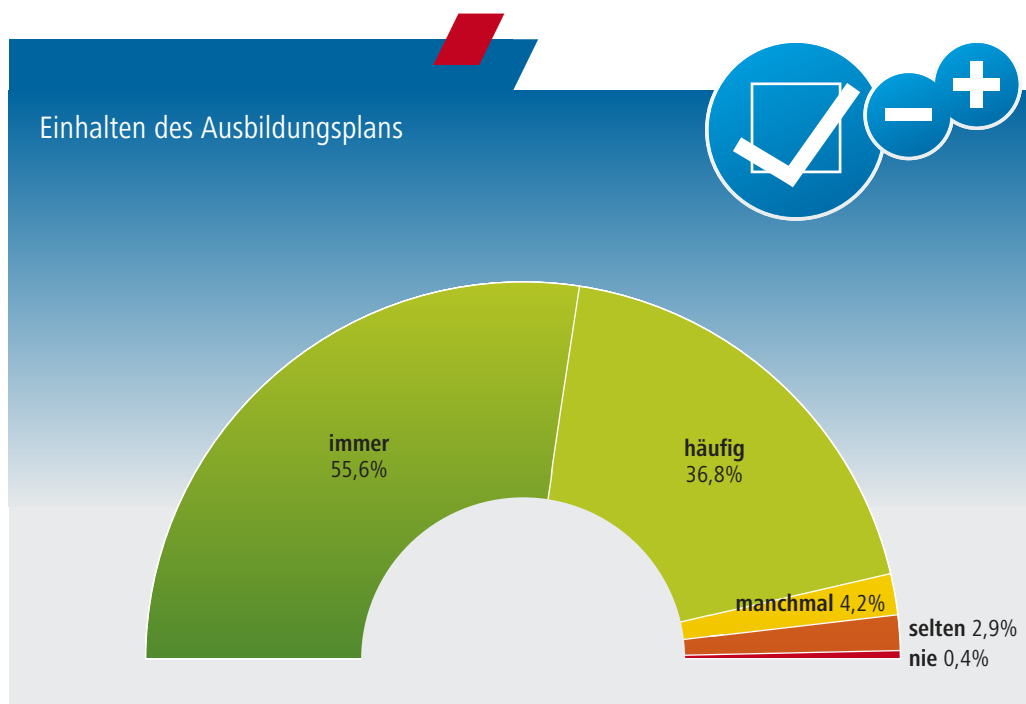


Abbildung 3:
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten« – Angaben in Prozent von 1.027 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.

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.

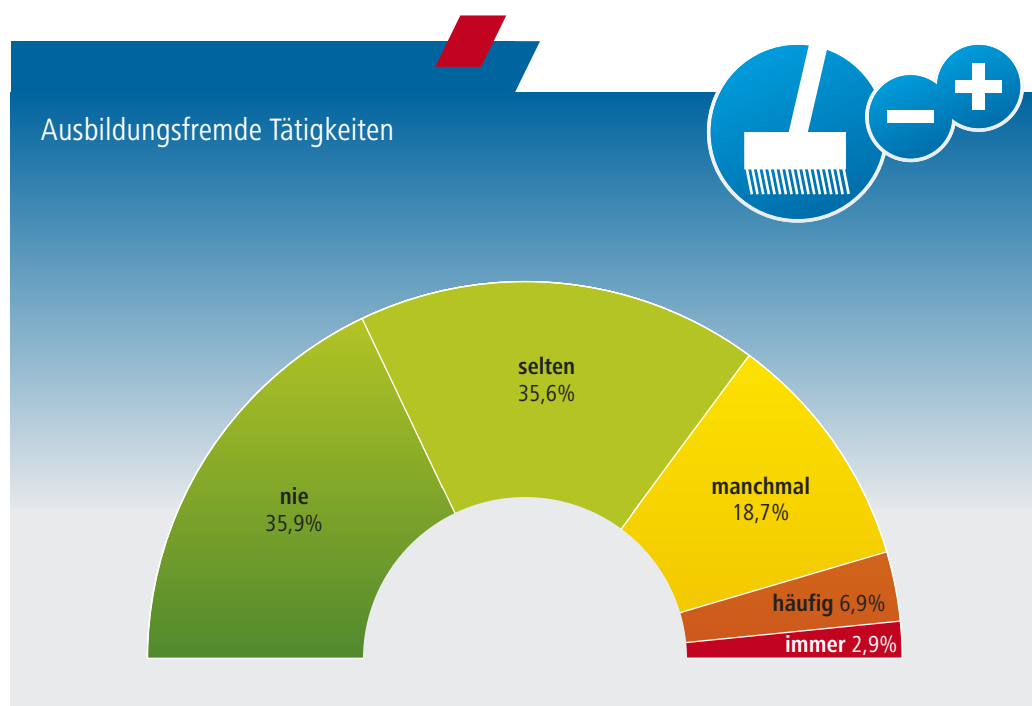
Deutlicher fallen hingegen noch immer die Unterschiede beim Anteil der befragten Auszubildenden aus, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird. In Firmen mit höchstens 500 Beschäftigten waren dies 4,7 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten 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.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, 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 ausführen 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 geben 9,8 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. In der diesjährigen Befragung betraf dies vor allem angehende Maler- und Lackierer/innen (39,2 Prozent), Metallbauer/innen (25,6 Prozent) und Zahnmedizinische Fachangestellte (20,0 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den zukünftigen Bankkaufleuten (2,3 Prozent) und Verkäuferinnen/Verkäufern (5,3 Prozent) sowie den Auszubildenden in Industriemechanik (5,3 Prozent).

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße, der sich jedoch ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr etwas abgeschwächt hat. 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.

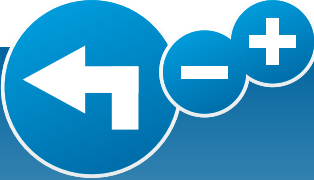
Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung 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.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, Ausbilder/innen zu haben (91,3 Prozent), doch sind diese bei 11 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: 83,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen »immer« zufrieden, wohingegen nur 6,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, »immer« damit zufrieden sind.



Fachliche Anleitung nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	Steuerfachangestellte/r
2	Bankkaufmann/-frau
3	Industriemechaniker/in
4	Mechatroniker/in
5	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
6	Elektroniker/in
7	Koch/Köchin
8	KFZ-Mechatroniker/in
9	Verkäufer/in
10	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
11	Fachinformatiker/in
12	Friseur/in
13	Bürokaufmann/-frau
14	Tischler/in
15	Anlagenmechaniker/in
16	Industriekaufmann/-frau
17	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
18	Medizinische/r Fachangestellte/r
19	Metallbauer/in
20	Restaurantfachmann/-frau
21	Maler/in und Lackierer/in
22	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
23	Fachkraft für Lagerlogistik
24	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk
25	Hotelfachmann/-frau

Abbildung 5:
Fachliche Anleitung nach
Ausbildungsberufen

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

Bei der Bewertung der fachlichen Anleitung gehen die Verfügbarkeit von Ausbilderinnen/Ausbildern und die Frage, wie zufriedenstellend Arbeitsvorgänge durch das Ausbildungspersonal erklärt werden, in das Ranking ein.

Die besten Bewertungen der fachlichen Qualität der Ausbildung vergeben die zukünftigen Steuerfachangestellten, Bankkaufleute und Azubis in der Industriemechanik.

Auf den hinteren Rängen finden sich neben den Fachkräften für Lagerlogistik wie schon im vergangenen Jahr die Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandel und die Hotelfachleute wieder. Im Hotel- und Gastgewerbe geht Tagesgeschäft sehr häufig generell vor Ausbildung.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder/innen haben, geben mit 70,7 Prozent mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 12,9 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher 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

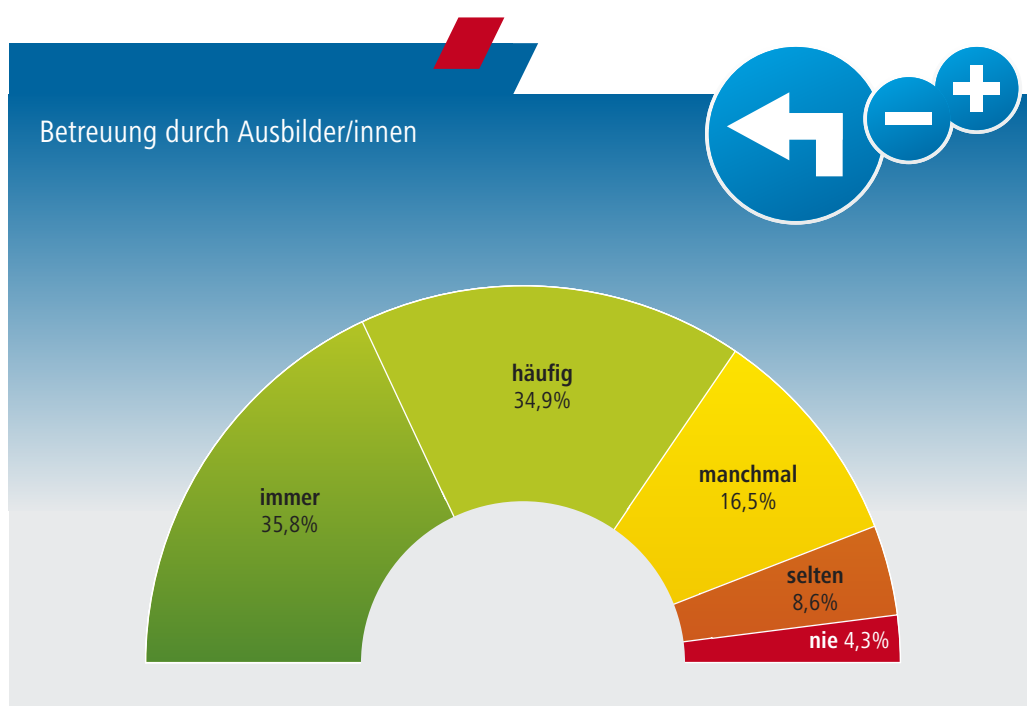


Abbildung 6:
Betreuung durch Ausbilder/innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge ...« – Angaben in Prozent von 8.352 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben.

der Auszubildenden mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich alleingestellt 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 von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 40,6 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Mehr als zwei Drittel (70,8 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Gut jede/r Fünfte (22,4 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen – und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,8 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.

In das Ranking »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

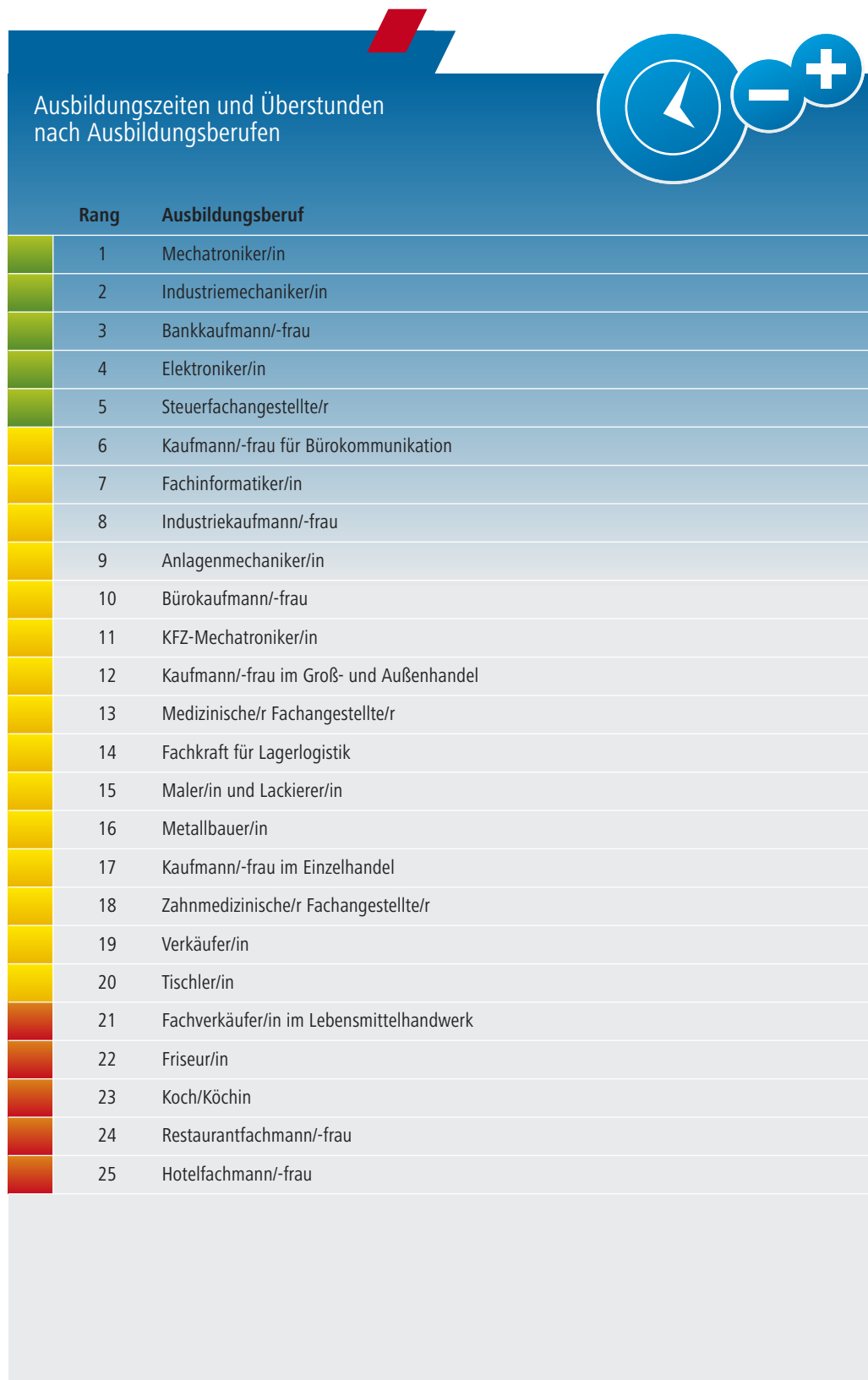


Abbildung 7:
Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (78,1 Prozent). Mehr als jede/r Fünfte (21,9 Prozent) 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 jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 11,6 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, von denen im Kapitel 2.5.2 noch gesondert zu sprechen sein wird. 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.

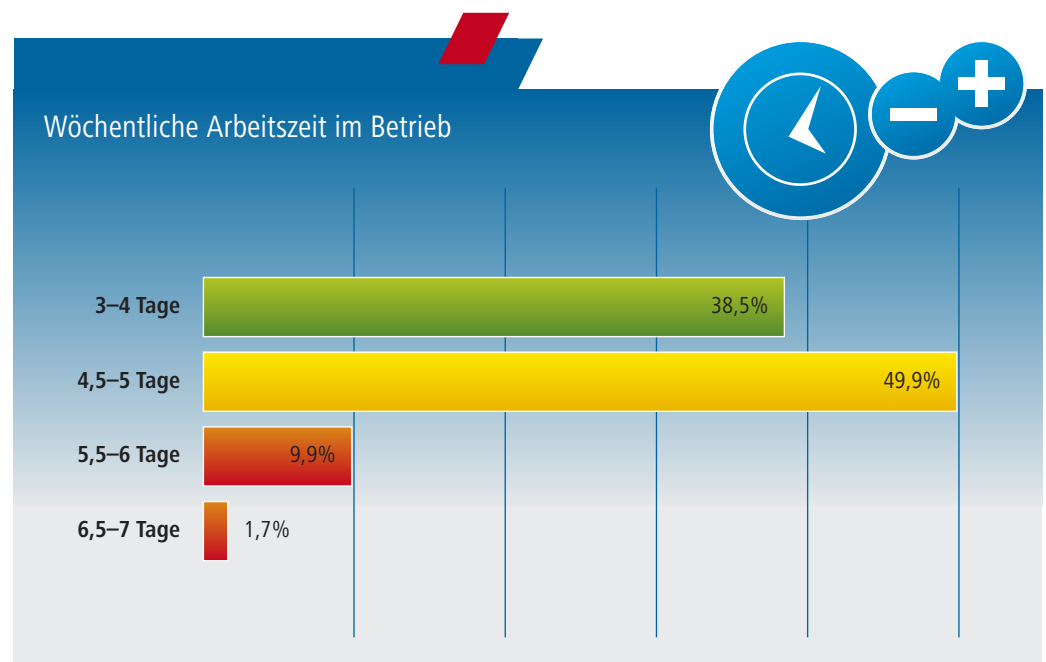


Abbildung 8:
Wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb
»Pro Woche arbeite ich im Betrieb« –
Angaben in Prozent von 9.248
Auszubildenden.

2.3.2 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. 16,2 Prozent der Befragten geben an, dass sie schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten mussten. 4,2 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 7,2 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. Denn, wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben oft egal. Für sie zählt zuallererst das betriebliche Engagement

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 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.

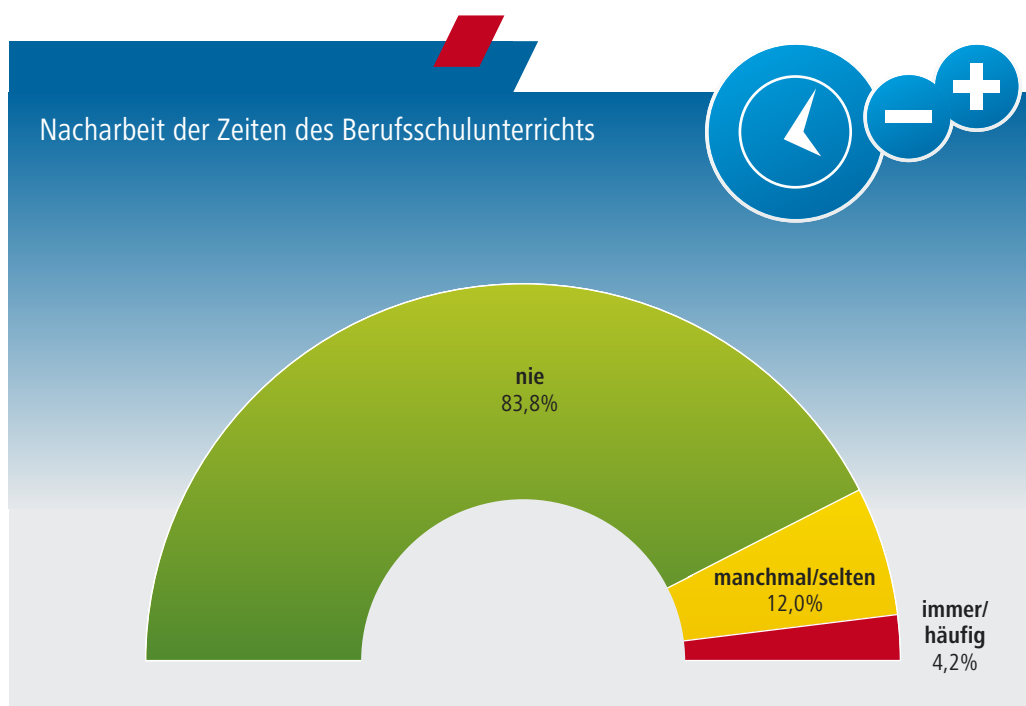


Abbildung 9: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten« – Angaben in Prozent von 9.248 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

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.

2.3.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

40,6 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 – sind davon betroffen. So geben beispielsweise 64,9 Prozent aller befragten Restaurantfachleute und 69,2 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köchen/Köchinnen sind es 64 Prozent. Demgegenüber geben nur 19,1 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin und 21,4 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 70 Prozent (70,8 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten

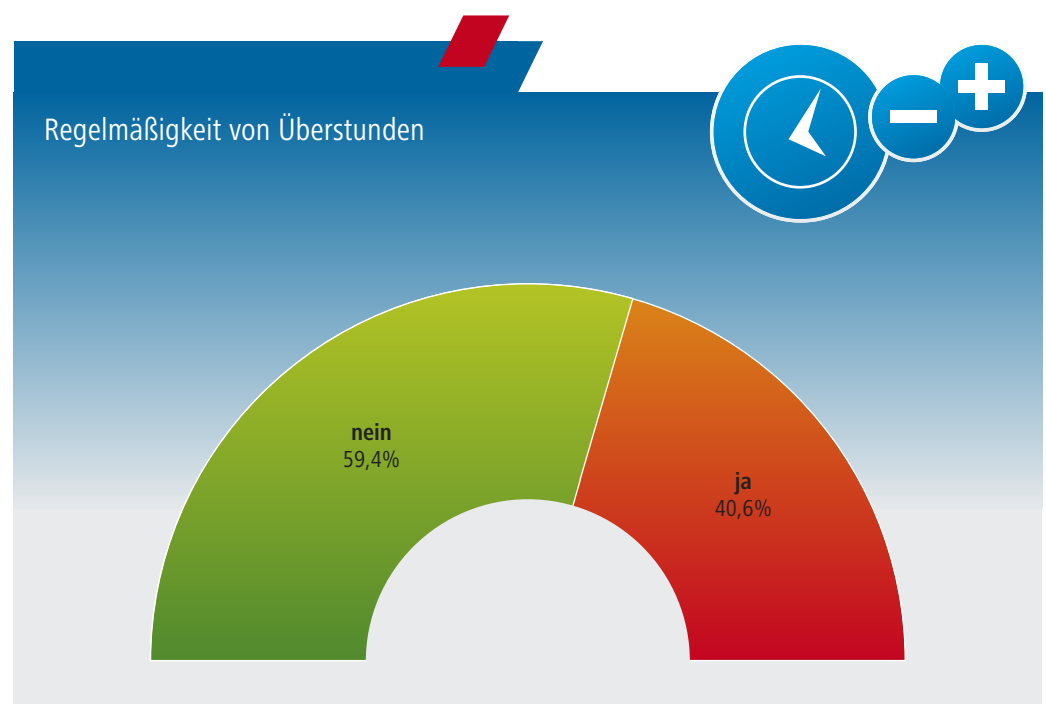


Abbildung 10:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden« –
Angaben in Prozent von 9.276
Auszubildenden, die auf diese Frage
geantwortet haben.

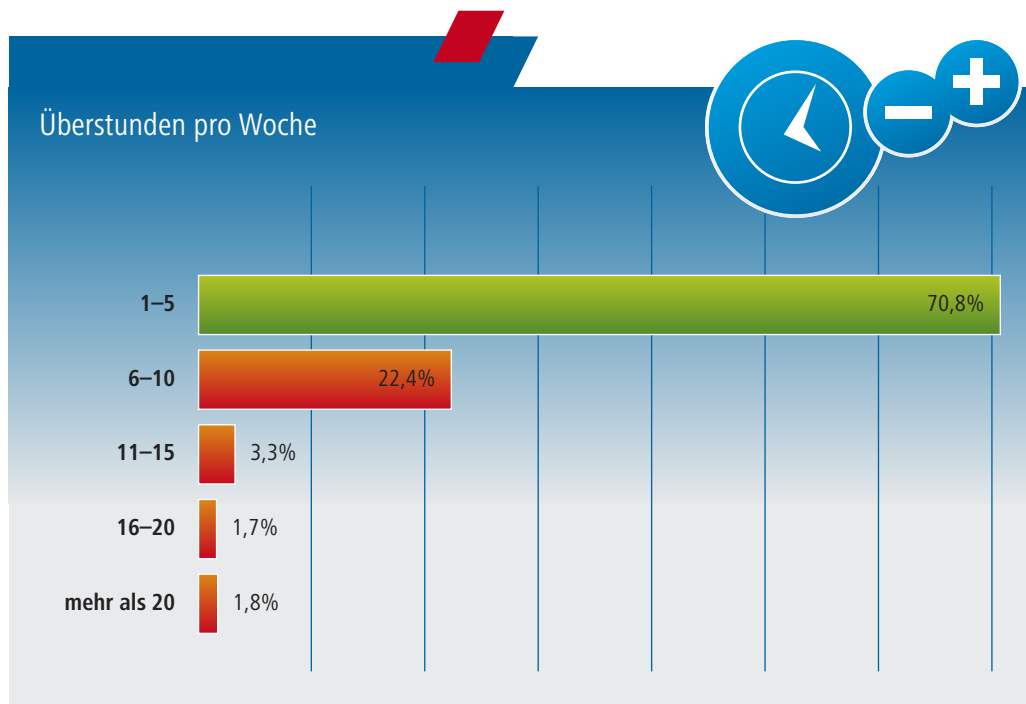


Abbildung 11:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden« – Angaben in Prozent von 3.727 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf die auf diese Frage geantwortet haben.

zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 5,3 Stunden. Dabei liegen angehende Köchinnen/Köche (10 Stunden), Restaurantfachleute (9 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 Prozent) 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 abgeleiteten 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.

2.3.4 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 Freizeit- aufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (67,8 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 9,4 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (58,4 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhält fast jede/r Fünfte (17,9 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. Auch hier sind erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen festzustellen: Während jeweils nur etwa die Hälfte der befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten (45,5 Prozent), Hotelfachleute (50,1 Prozent) und Friseur-/Friseurinnen (50,1 Prozent) angaben, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, ist dies in anderen Ausbildungsberufen gängige Praxis: So erhalten beispielsweise mehr als vier Fünftel der angehenden Metallbauer/innen (85,1 Prozent), Bankkaufleute (84,7 Prozent) und Industriekaufleute (84,0 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

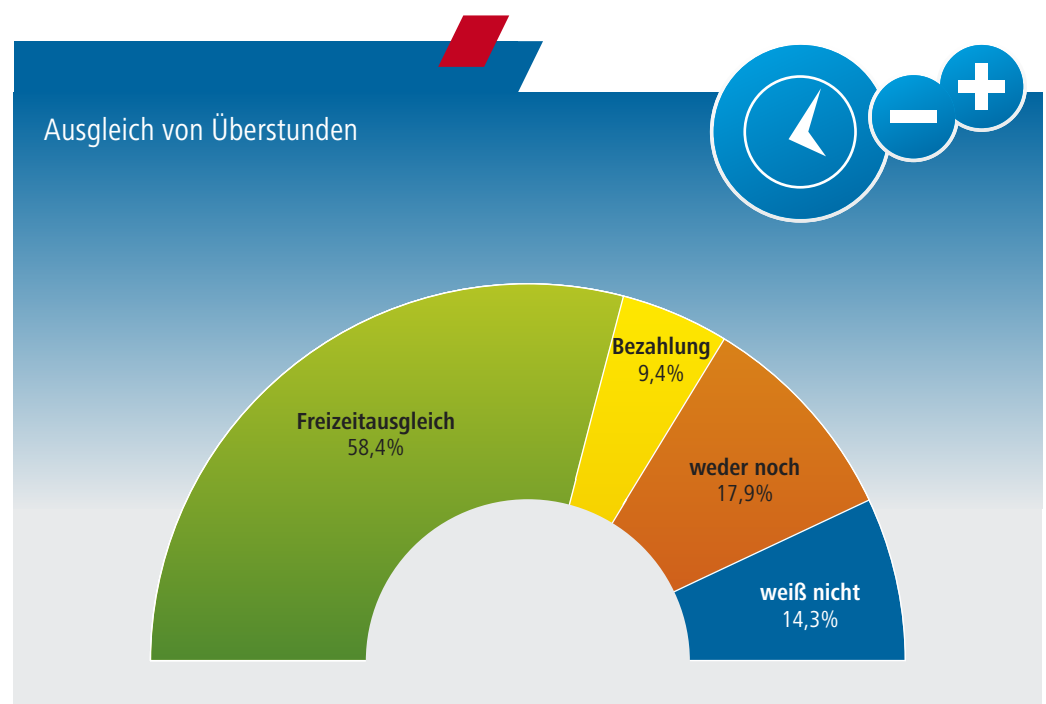


Abbildung 12:
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht« – Angaben in Prozent von 8.528 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

2.3.5 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.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen immerhin 18 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Berücksichtigt man weiterhin, dass etwa ein Drittel der minderjährigen Auszubildenden (33,5 Prozent) regelmäßig Überstunden macht, von denen nur etwa die Hälfte (52,1 Prozent) dafür einen Freizeitausgleich bekommt, kann davon ausgegangen werden, dass viele minderjährige Auszubildende regelmäßig deutlich länger arbeiten als die gesetzlich vorgeschriebenen maximal 40 Stunden. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,8 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der letztjährigen Befragung und zeigen, dass hier noch keine Verbesserung eingetreten ist und somit nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

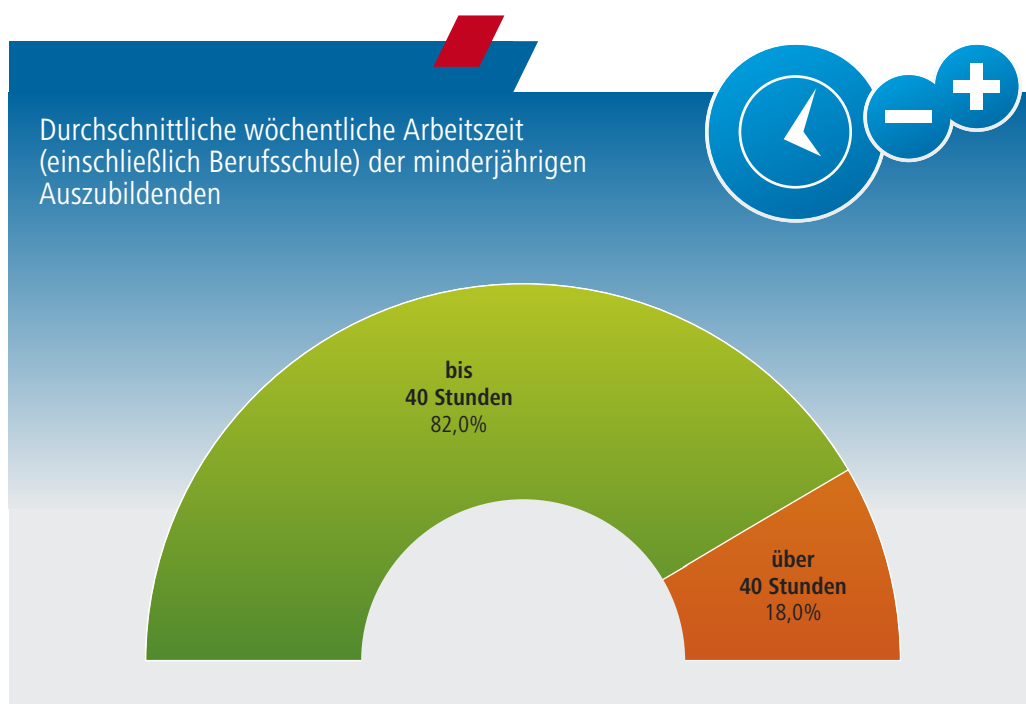


Abbildung 13: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden

Angaben in Prozent von 1.701 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben.

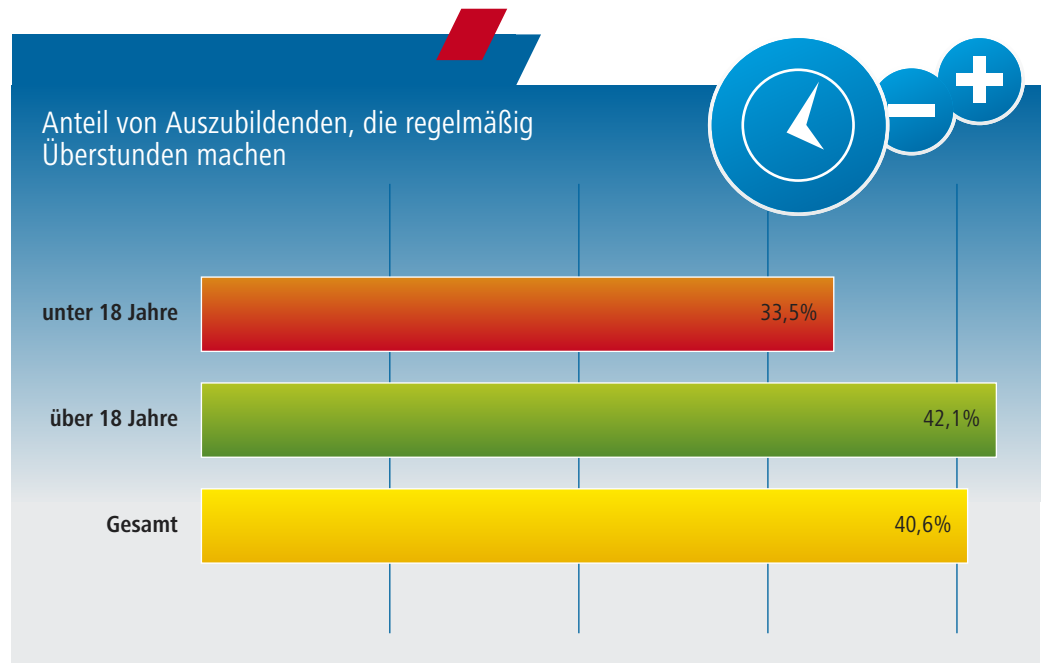


Abbildung 14:
Anteil von Auszubildenden, die
regelmäßig Überstunden machen

Angaben in Prozent von 3.719
Auszubildenden, die auf die Frage:
»Ich mache regelmäßig Überstunden«
mit Ja geantwortet haben.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich nicht durchgängig eingehalten. So gaben knapp elf Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei 13,7 Prozent ist es schon vorgekommen, dass sie überhaupt nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt wurden.

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 Ausbildungsvergütung

Auch Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung zu erhalten. Sie muss ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die weitestgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird.

Häufig ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert zudem allgemein eine »angemessene« Bezahlung. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

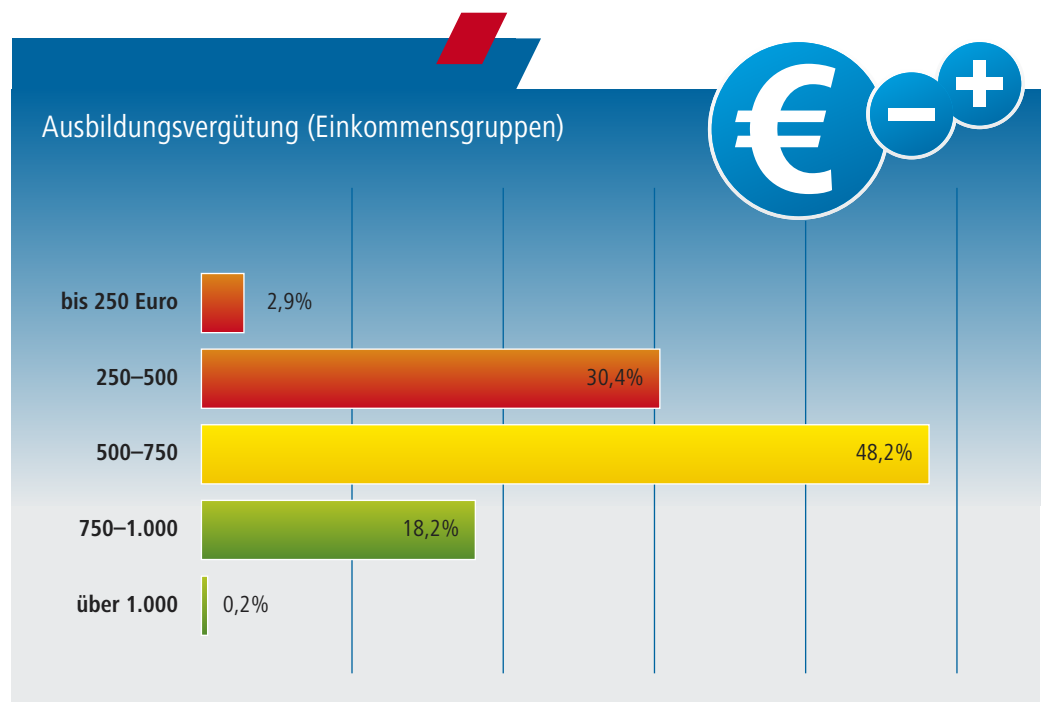
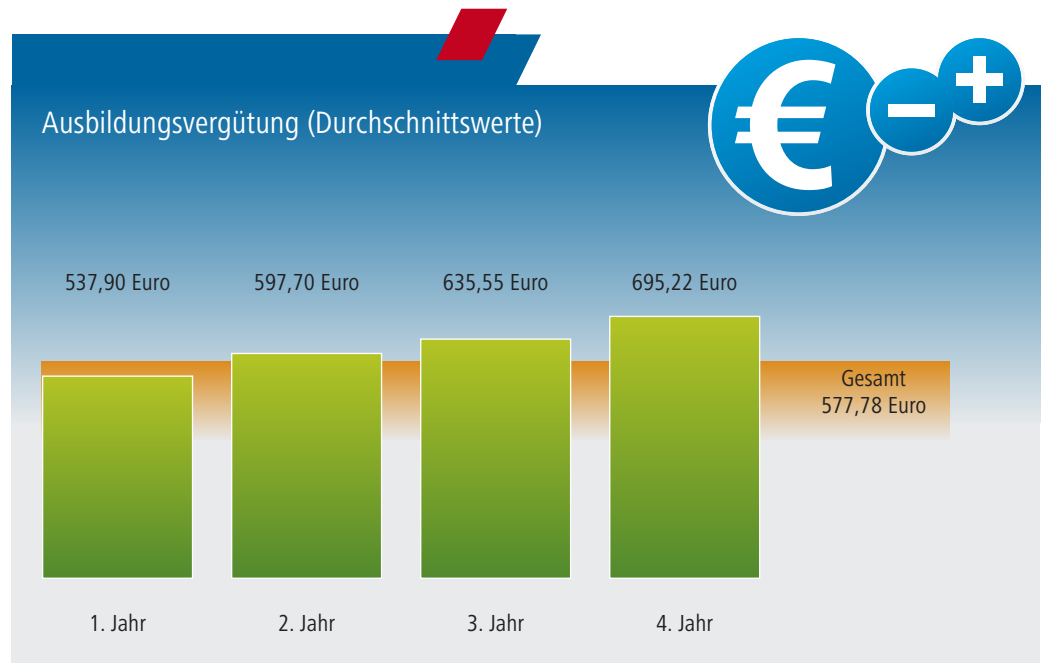
Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2010 wurden in den neuen Bundesländern 90 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht. In den vergangenen beiden Jahren waren es noch 86 Prozent. Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung der Auszubildenden sind deutschlandweit festzustellen, so etwa auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Ähnliches gilt für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder.

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung in der Regel um maximal 20 Prozent unterschreiten.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte über alle Lehrjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 577,78 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2010, das eine Höhe von 678 Euro berechnet.⁴

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Mechatroniker/innen im dritten Lehrjahr mit durchschnittlich 850 Euro brutto in etwa doppelt so viel wie angehende Friseure/Friseurinnen (422 Euro). Deutlich über-

⁴ vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/pressemitteilung_01-2011.pdf.



durchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den Bankkaufleuten (829 Euro) und Industriemechanikern/-mechanikerinnen (818 Euro). Auf den letzten Plätzen landen dagegen die Maler/innen und Lackierer/innen (497 Euro) sowie die Kfz-Mechatroniker/innen (482 Euro) vor den Friseuren/Friseurinnen als Schlusslicht.

In diesem Zusammenhang wurden die Auszubildenden im Jahr 2011 erstmals dazu befragt, ob sie zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob haben. Dabei zeigte sich, dass insgesamt gut zehn Prozent der Befragten neben ihrer Ausbildung noch einer weiteren bezahlten Tätigkeit nachgehen. Männliche Jugendliche (11,6 Prozent) gaben dabei etwas häufiger an als weibliche (9,0 Prozent), einen Nebenjob zu haben. Auch das Alter scheint hier eine Rolle zu spielen. So arbeiteten lediglich 7,1 Prozent der unter 18-Jährigen gegenüber 10,9 Prozent der volljährigen Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildung.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011⁵ zufolge verdienten männliche Auszubildende im Jahr 2009 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 702 Euro brutto im Monat, während weibliche Auszubildende durchschnittlich nur 667 Euro verdienten. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 628 Euro, während ihre Kolleginnen nur 584 Euro erhielten. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in Kapitel 3 dieses Ausbildungsreports.

2010 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 1,3 Prozent auf durchschnittlich 688 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,9 Prozent auf 612 Euro. Bei vielen Auszubildenden, die keinen tariflichen Lohn bezahlt bekommen, scheint hingegen keine Erhöhung angekommen zu sein, wenn man die diesjährige erfragte durchschnittliche Ausbildungsvergütung von 577,78 Euro der Zahl vom letzten Jahr gegenüberstellt (577,31 Euro).

⁵ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 252.

2.5 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden in 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.

Bei einem Vergleich der persönlichen Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung mit dem Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es insgesamt nur recht geringe Abweichungen gibt. Bei 17 von 25 Berufen beträgt die Abweichung maximal zwei Ränge nach oben oder nach unten. Deutliche Abweichungen gibt es jedoch z. B. bei angehenden Fachkräften für Lagerlogistik und den Malern/Malerinnen und Lackierern/Lackiererinnen, deren persönliche Beurteilung um sieben bzw. sechs Ränge besser ausfällt als beim Gesamtranking. Andererseits liegen die persönlichen Bewertungen durch die zukünftigen Verkäufer/innen um sechs Ränge und die der Anlagenmechaniker/innen sowie die der Medizinischen Fachangestellten vier Ränge schlechter als der jeweilige Platz im Gesamtranking.

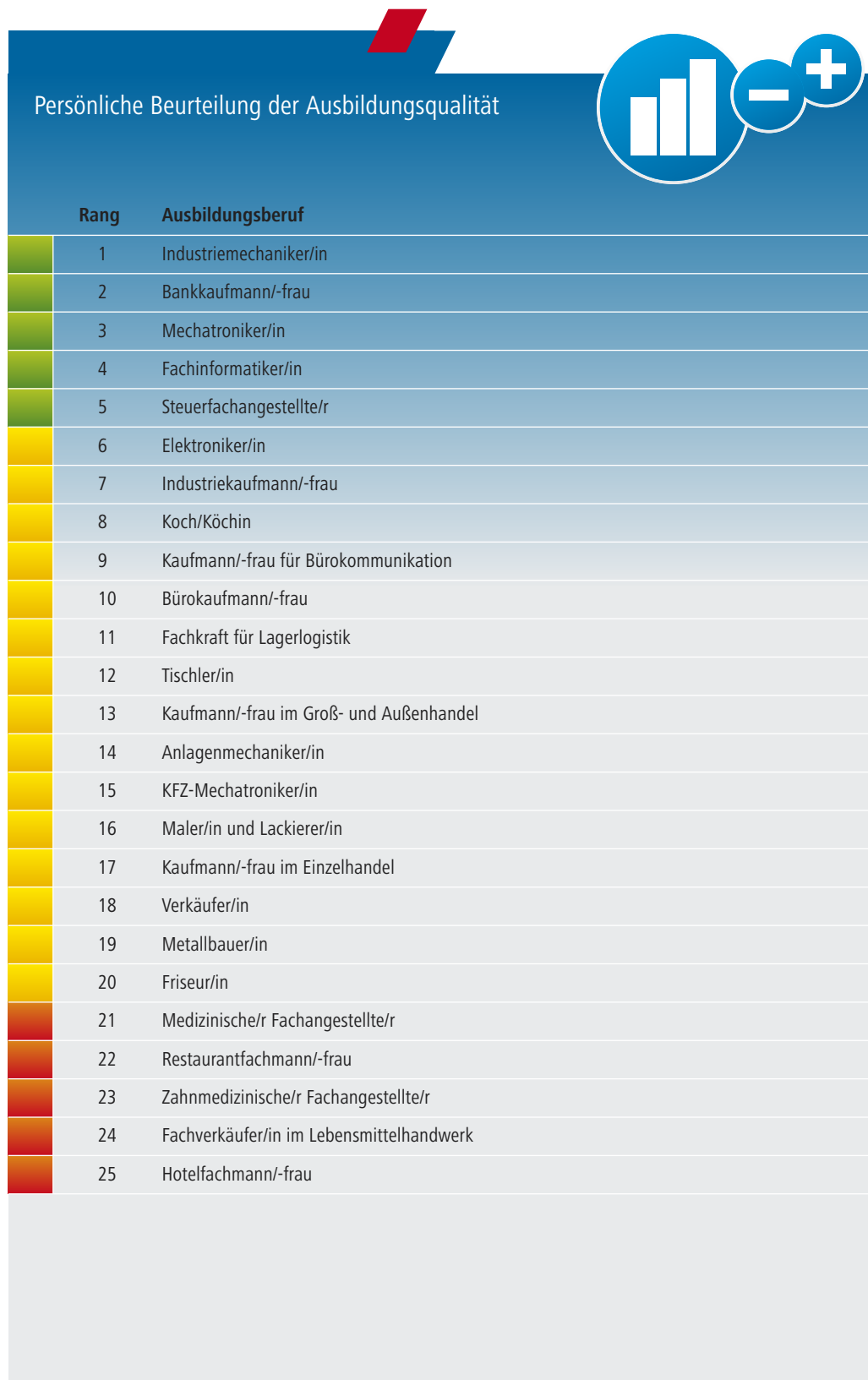


Abbildung 17:
Persönliche Beurteilung der
Ausbildungsqualität

2.5.1 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. 18,1 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 11,3 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 24,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 44,9 Prozent. Damit bestätigen sich erneut die Abweichungen, wenn man die Ergebnisse zur Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße betrachtet. Hier geben 21,1 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 35,9 Prozent. Umgekehrt sind 8,4 Prozent in Kleinbetrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 2,5 Prozent sind. Dass sich nach Einschätzung der Auszubildenden die fachliche Qualität im Betrieb mit zunehmender Betriebsgröße erhöht, könnte auch daran liegen, dass in kleineren Firmen überdurchschnittlich häufig das Problem fehlender Ausbilder/innen auftritt. Hinzu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße das Heranziehen 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.

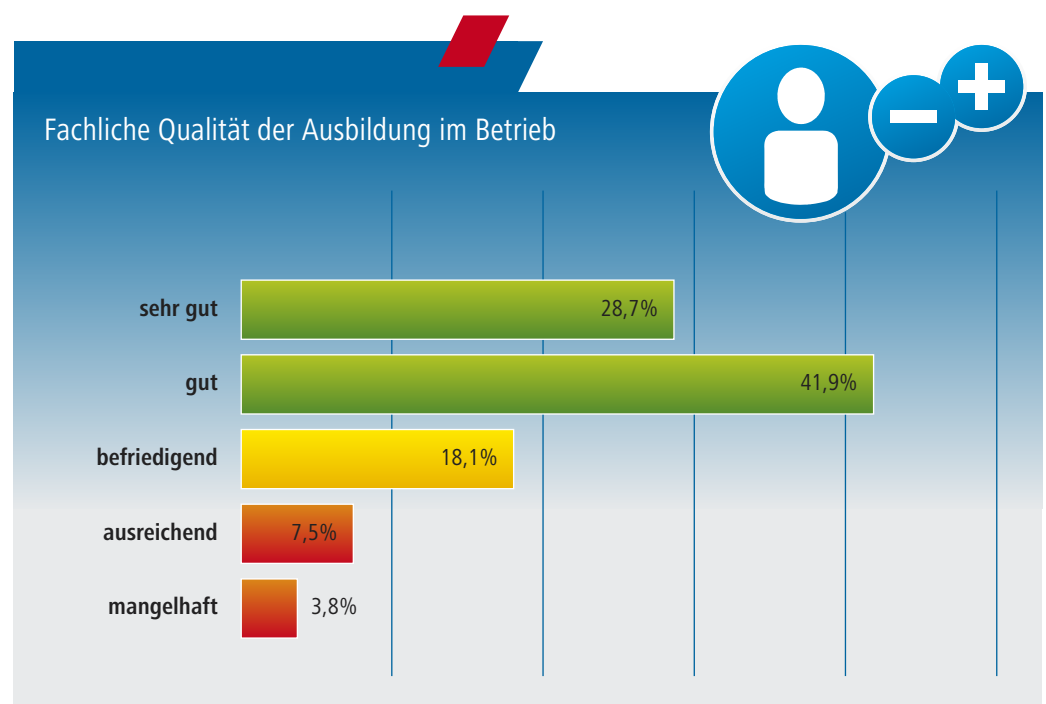


Abbildung 18:
Fachliche Qualität der Ausbildung im
Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach ...« – Angaben in Prozent von 9.228 Auszubildenden.

2.5.2 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2011 belegt: Etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag (22,1 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst.⁶ 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 eine wichtige Rolle spielen.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2011 geben 14,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 15,6 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 13,1 Prozent aller männlichen Auszubildenden haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet. 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 Ausbildern/Ausbilderinnen oder Betriebsinhabern/Betriebsinhaberinnen hauptsächlich persönliche Gründe sowie andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf genannt.

⁶ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S.183.

2.5.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht offensichtlich eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder/innen nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbildern/Ausbilderinnen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 94,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden knapp 89 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbildern/Ausbilderinnen nach eigener Aussage nur »manchmal« (16,2 Prozent), »selten« (39,4 Prozent) oder »nie« (33,3 Prozent) korrekt behandelt.

Auch Überstunden oder das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während mehr als 29,7 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp 17,5 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Auch sind 91,2 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, dann sank der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« auf knapp zwei Drittel.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 88,3 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei angehenden Bankkaufleuten (90,7 Prozent), Industriemechanikern/-mechanikerinnen (88,4 Prozent) und Mechatronikern/Mechatronikerinnen (87,1 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten (70,4 Prozent), den Friseurinnen/Friseuren (71 Prozent) und den Hotelfachleuten (72,5 Prozent).

Bei Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 45,3 Prozent. 23,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,6 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten über eine Überforderung klagen Zahnmedizinische Fach-

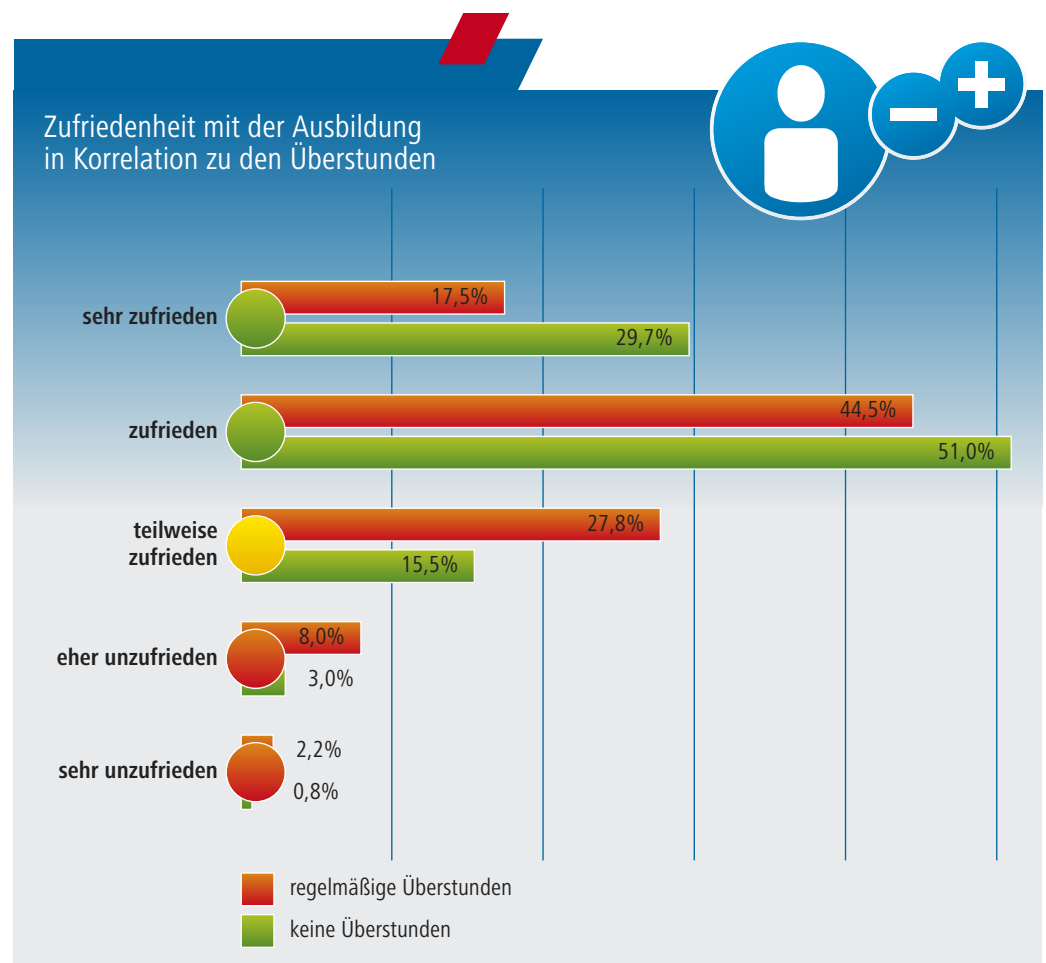


Abbildung 19:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden ...« – Angaben in Prozent von 9.153 Auszubildenden.

angestellte (24,2 Prozent), Friseur/Friseurinnen (18,7 Prozent) und Medizinische Fachangestellte (14,5 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei Kaufleuten für Bürokommunikation (18,2 Prozent) und den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel (16,3 Prozent).

2.5.4 Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Eine Mehrheit der befragten Auszubildenden (61 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet sie als »befriedigend« (27,2 Prozent). Immerhin 11,8 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.

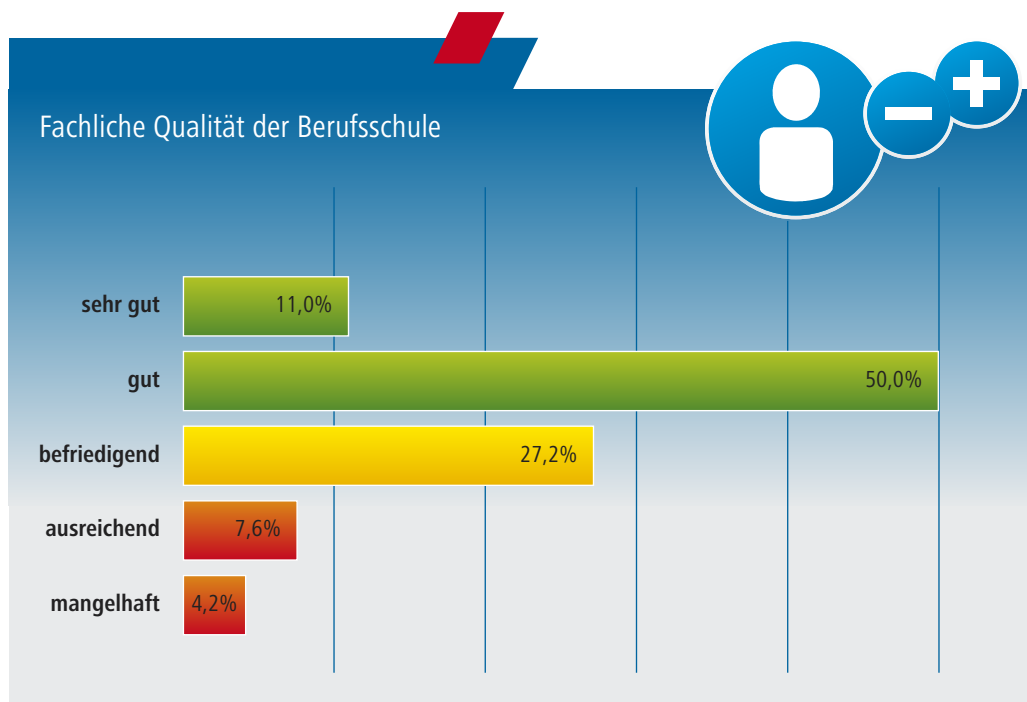


Abbildung 20:
Fachliche Qualität der Berufsschule

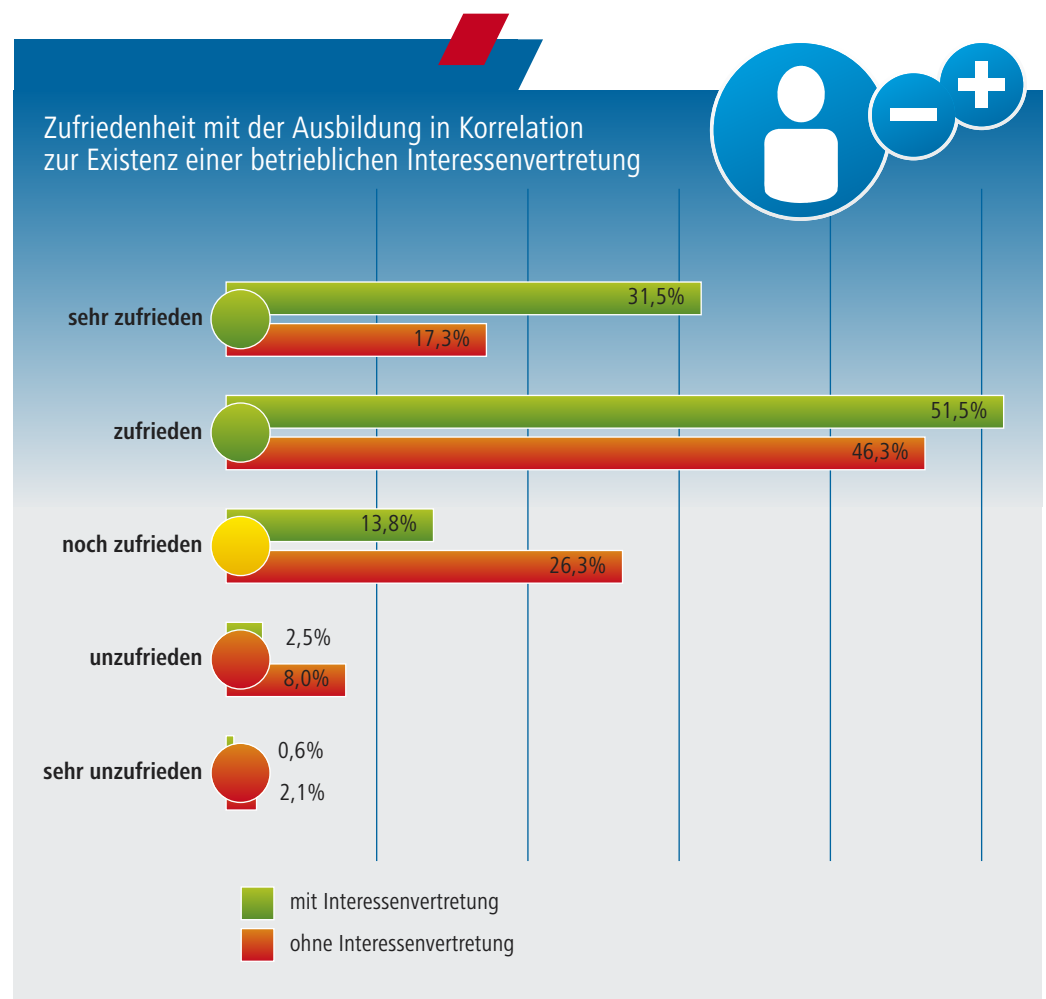
»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich ...« – Angaben in Prozent von 9.241 Auszubildenden.

2.5.5 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 (39,6 Prozent⁷), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (39,8 Prozent). Immerhin rund ein Fünftel der Befragten (20,6 Prozent) kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

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

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 83,0 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »eher zufrieden« zu sein. Bei den Auszu-



bildenden 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 war 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 6 bis 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen waren dies nur etwas mehr als 10 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.

2.5.6 Zufriedenheit durch Übernahme

55,3 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 (24,3 Prozent) schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies trotzdem einen merklichen Anstieg um etwa vier 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 Mechatronikern/Mechatronikerinnen (45,5 Prozent), Fachinformatikern/-informatikerinnen (42 Prozent) und Industriemechanikern/-mechanikerinnen (42 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.

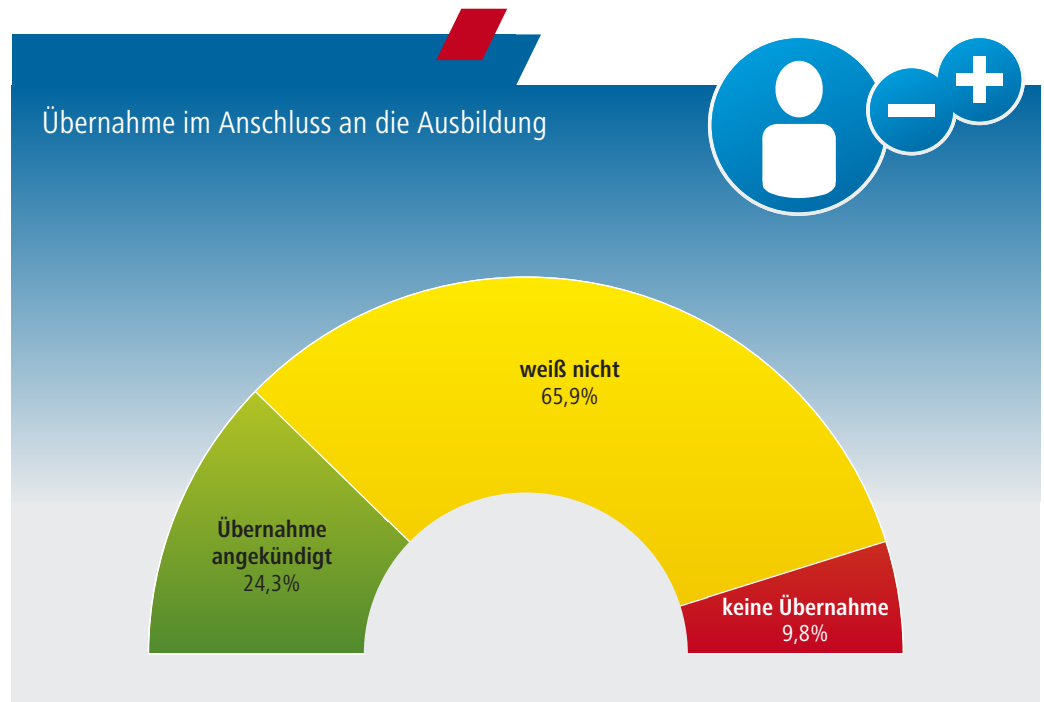


Abbildung 22:
Übernahme im Anschluss an die
Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen ...« – Angaben
in Prozent von 9.082 Auszubildenden.

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 (65,9 Prozent) noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 9,8 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 wider. 84,6 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 2011 beim Thema Übernahme nach der Ausbildung spiegeln sich auch in einer weiteren Befragung der DGB-Jugend zu diesem Thema wider. Im Herbst 2009 wurden knapp 2.000 Auszubildende in ihrem jeweils letzten Lehrjahr befragt, wie es für sie nach erfolgrei-

cher 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 Länge 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.⁸

⁸ 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. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2010 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 702 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 667 Euro.⁹ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 628 Euro, während ihre Kolleginnen nur 584 Euro erhielten. Dabei betonen die Autoren des Datenreports, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.¹⁰

Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen somit die Ergebnisse des Ausbildungsreports, der bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt hat, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer und somit hinsichtlich der Vergütung strukturell benachteiligt sind.

⁹ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 252.

¹⁰ vgl. a.a.O.

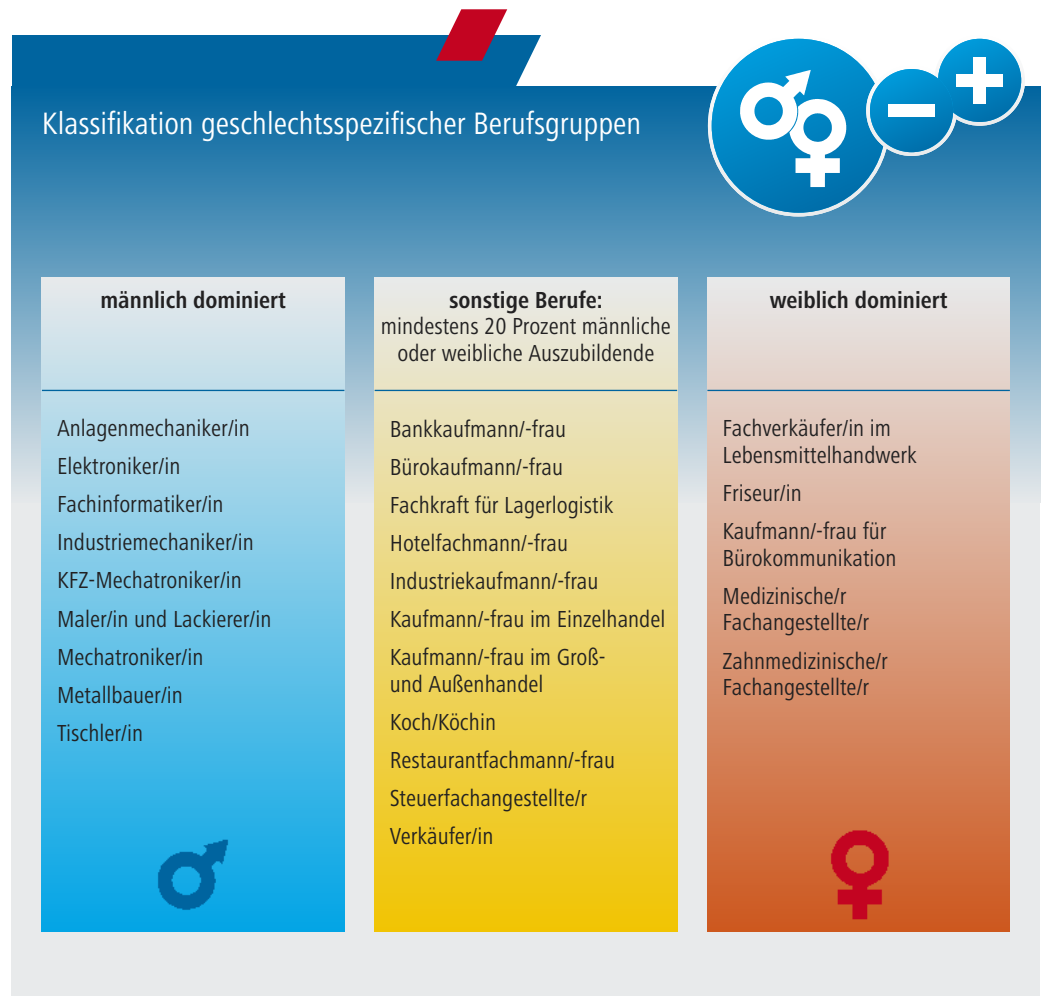


Abbildung 23:
Klassifikation geschlechtsspezifischer
Berufsgruppen 2011

Dieser Befund bestätigt sich auch in der aktuellen Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wiederum drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender über 80 Prozent liegt, eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

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

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

Wie bereits in den Vorjahren liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports in keinem der untersuchten thematischen Bereiche, d. h. weder bei den Ausbildungsinhalten noch bei der fachlichen Anleitung, den

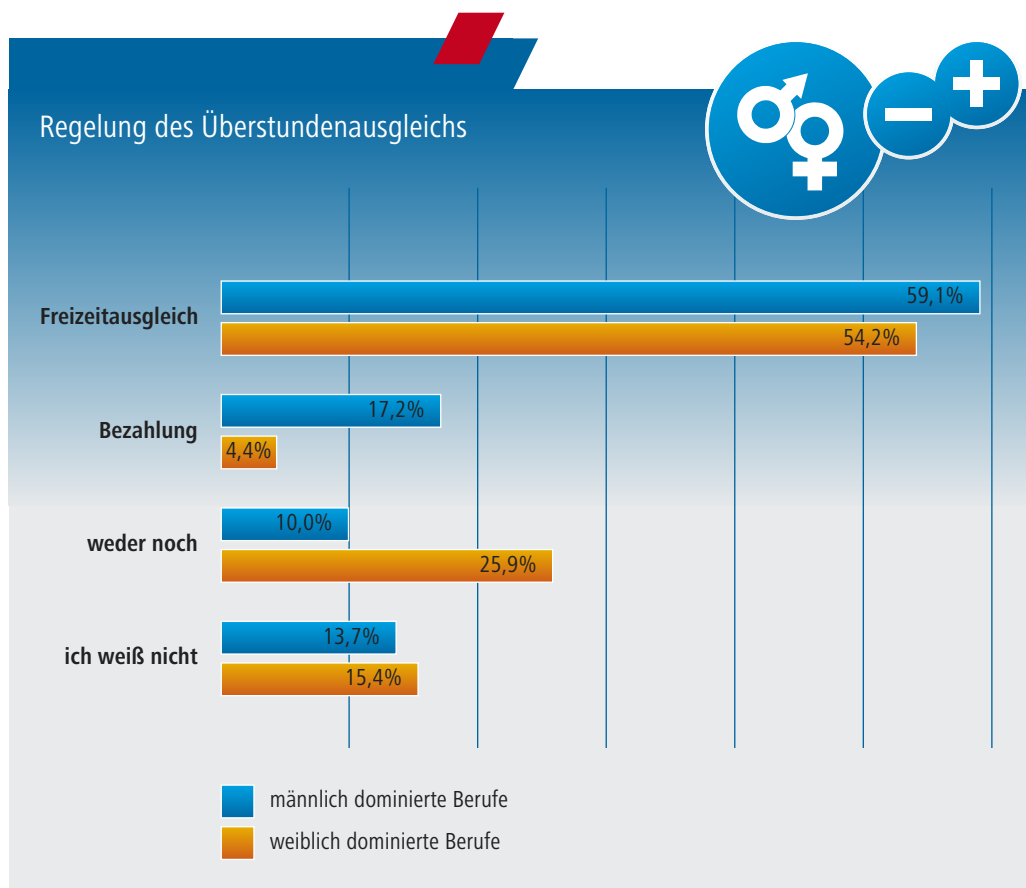


Abbildung 24:
Regelung des Überstundenausgleichs

Angaben in Prozent von 8.258
Auszubildenden.

Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität, Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Deutlicher als individuelle Unterschiede erweisen sich hingegen die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Zunächst betrifft dies den Bereich der Ausbildungszeiten und Überstunden. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei den Überstunden eine deutlich gewachsene Ungleichheit. Während 36,9 Prozent bei den männlich dominierten Berufen angeben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen, sind dies bei den weiblich dominierten Berufen 44,2 Prozent. Erneut konnten zudem erhebliche Unterschiede bei der Regelung des Überstundenausgleichs identifiziert werden. Bei mehr als drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen werden die Überstunden mit Freizeit ausgeglichen oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt, in den überwiegend weiblich geprägten Berufen trifft dies nur für knapp 60 Prozent der Auszubildenden zu. Andererseits gaben lediglich 10 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen liegt dieser Wert bei 25,9 Prozent.

Auch bei der Zahl der Urlaubstage scheinen weibliche Auszubildende aufgrund ihrer Berufswahl benachteiligt zu sein. So haben Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen durchschnittlich 27,4 Tage Urlaub gegenüber nur 25,2 Tagen in den von Frauen bevorzugten Berufen.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 16,2 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »meistens« Pro-

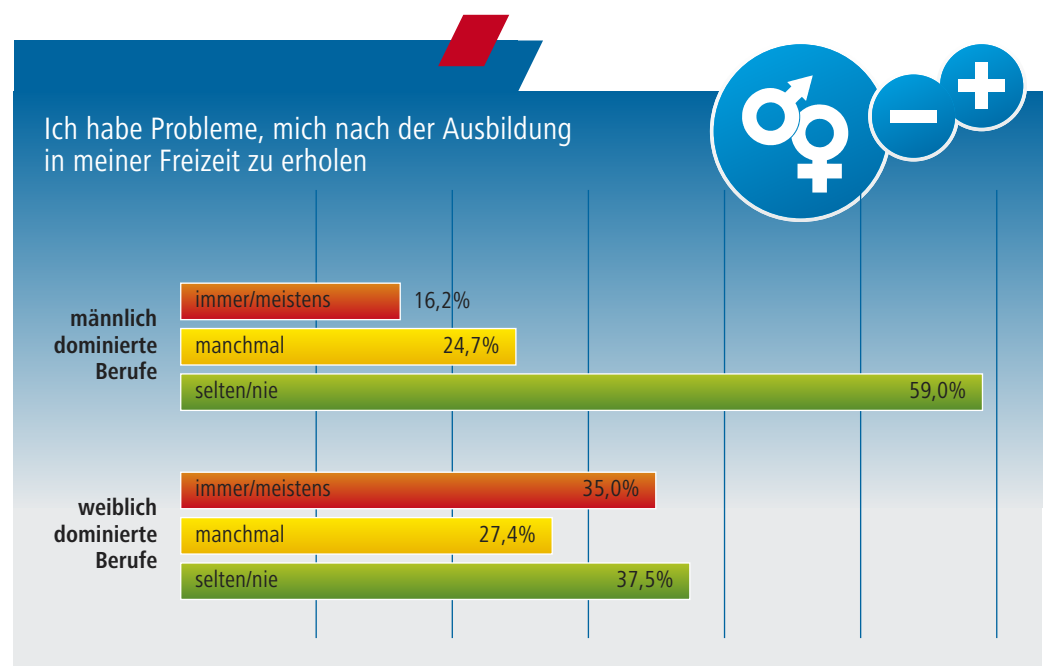


Abbildung 25:
Ich habe Probleme, mich nach der
Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen

Angaben in Prozent von 9.231
Auszubildenden.

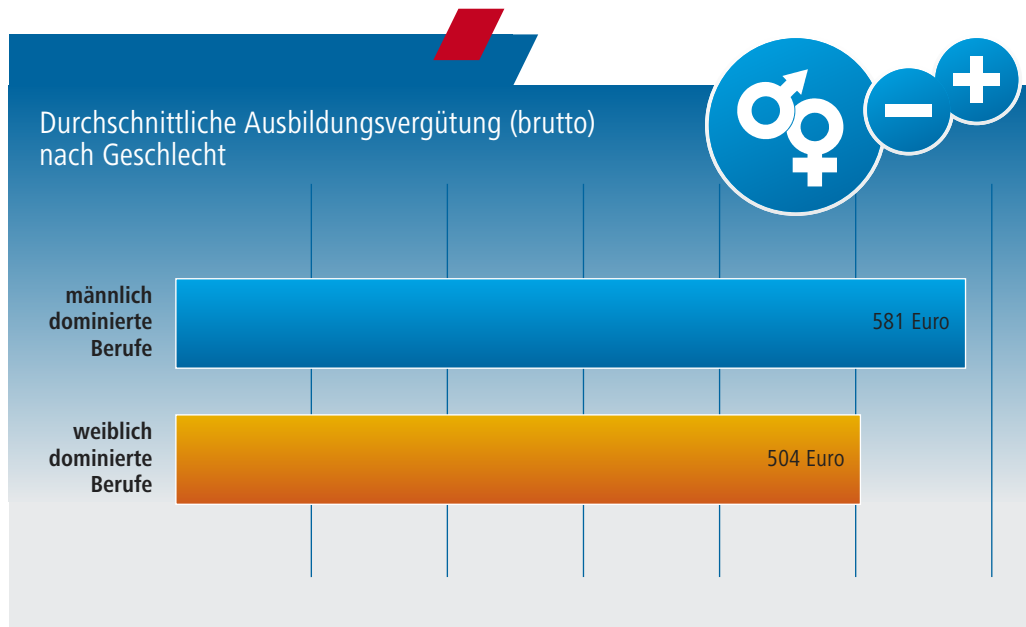


Abbildung 26:
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
(brutto) nach Geschlecht

Angaben von 8.717 Auszubildenden.

bleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 35 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 581 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 504 Euro beträgt. Erst im dritten Lehrjahr erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen das Niveau des ersten Lehrjahrs in den »Männerberufen«.

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 77,7 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (67,6 Prozent). Insbesondere bei den Anteilen »sehr zufriedener« Auszubildender hat sich der Unterschied im Vergleich zum Vorjahr noch vergrößert: Während bei den männlich dominierten Berufen hier ein Anstieg von 26,0 Prozent im Vorjahr auf nun 28,1 Prozent zu verzeichnen ist, hat sich der entsprechende Anteil bei den weiblich dominierten Berufen im selben Zeitraum in vergleichbarem Umfang von 24,1 Prozent auf 21,8 Prozent verringert.

Erneut bestätigt es sich, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf generelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten. Bereits der Übergang in die Berufsausbildung ist demnach eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden erweisen.

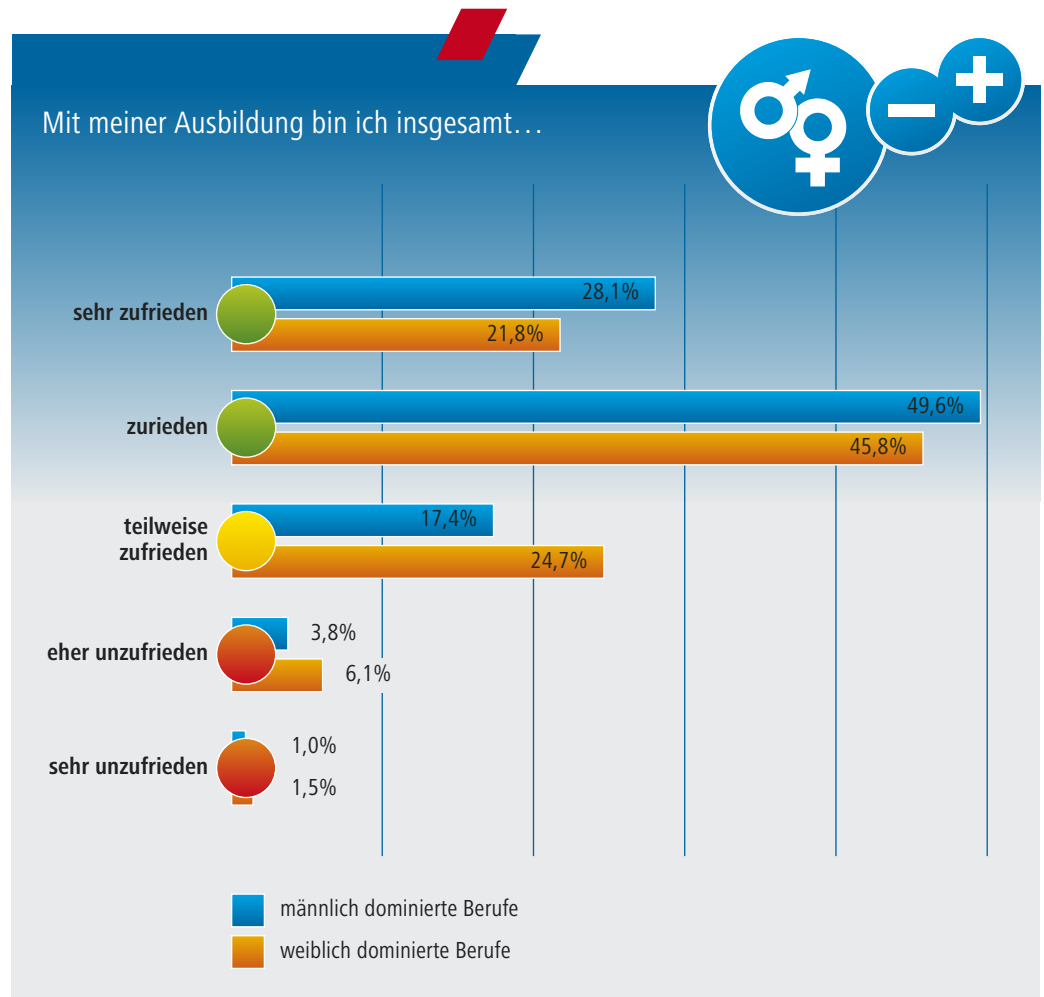


Abbildung 27:
Mit meiner Ausbildung bin ich
insgesamt ...

Angaben in Prozent von 9.253
Auszubildenden.

Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen, und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu, muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, indem die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

4. 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, welches 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 (45,4 Prozent) der Befragten an, während ihrer Ausbildung »häufig« (5,3 Prozent), »manchmal« (18 Prozent) oder »selten« (22,1 Prozent) ungerecht behandelt worden zu sein oder noch immer zu werden.

Insbesondere bei jenen gut fünf Prozent der Befragten, die angaben, »häufig« ungerecht behandelt zu werden, besteht Grund zu der Annahme, dass aufgrund der Verfestigung dieses Zustandes hier die Voraussetzungen erfüllt sind, um von Mobbing zu sprechen.¹¹ In Anbetracht der schwerwiegenden Folgen, die

¹¹ Unter Mobbing wird hier das systematische Anfeinden, Schikaniieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durch Arbeitgeber, Vorgesetzte, aber auch durch andere Arbeitnehmer/innen verstanden. Vgl. Dieter Lenz: Mobbing, in: Lenz et al.: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frankfurt am Main 2011.

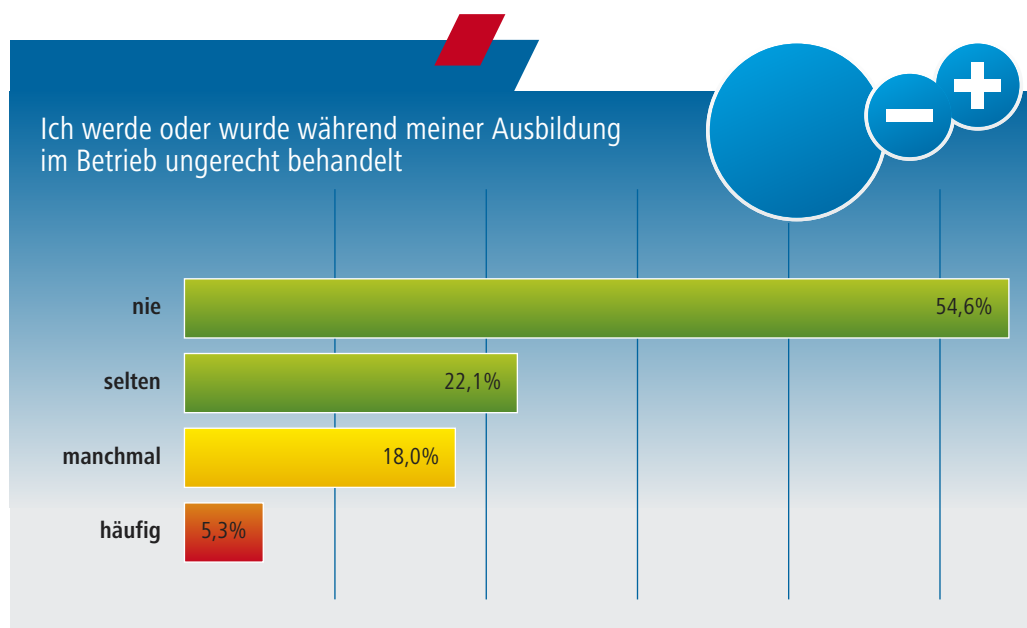
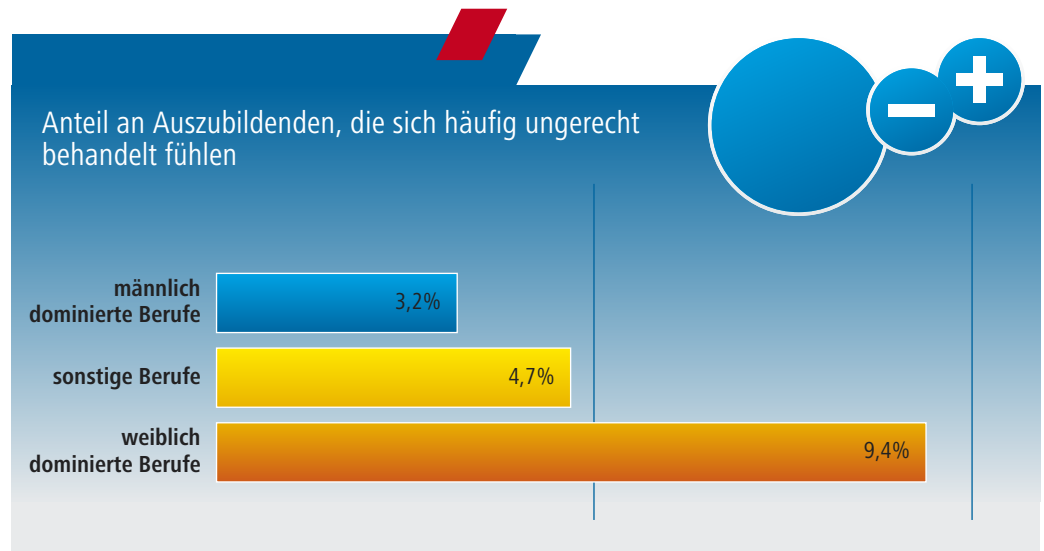


Abbildung 28: Ich werde oder wurde während meiner Ausbildung im Betrieb ungerecht behandelt

Angaben in Prozent von 8.573 Auszubildenden.

Abbildung 29:
Anteil an Auszubildenden, die sich häufig
ungerecht behandelt fühlen nach
männlich bzw. weiblich dominierten
Berufsgruppen

Angaben in Prozent von 411
Auszubildenden, die angaben, »häufig«
während der Ausbildung ungerecht
behandelt worden zu sein oder
behandelt zu werden und die auf obige
Frage geantwortet haben.



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

Negative Spitzenreiter sind dabei das Friseurhandwerk (11,7 Prozent), die Zahnmedizinischen Fachangestellten (11,6 Prozent) sowie die Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandel (10,6 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 Bankkauffleute (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. So gaben in den männlich dominierten Berufen (vgl. Kapitel 3) lediglich 3,2 Prozent der Befragten an, häufig ungerecht behandelt zu werden, in den weiblich dominierten lag dieser Anteil mit 9,4 Prozent fast dreimal so hoch.

Zudem scheint Mobbing insbesondere ein Problem in kleineren Betrieben zu sein. Während in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten immerhin 7,6 Prozent angaben, »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, gab mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Befragten andere Kolleginnen und Kollegen an, gefolgt von Vorgesetzten (45,1 Prozent) sowie Ausbilderinnen und Ausbildern (38,2 Prozent). Anders als an Schulen, wo Mobbing unter Schülerinnen und Schülern ein zentrales Thema ist, spielen im Bereich der betrieblichen Ausbildung Konflikte der Auszubil-

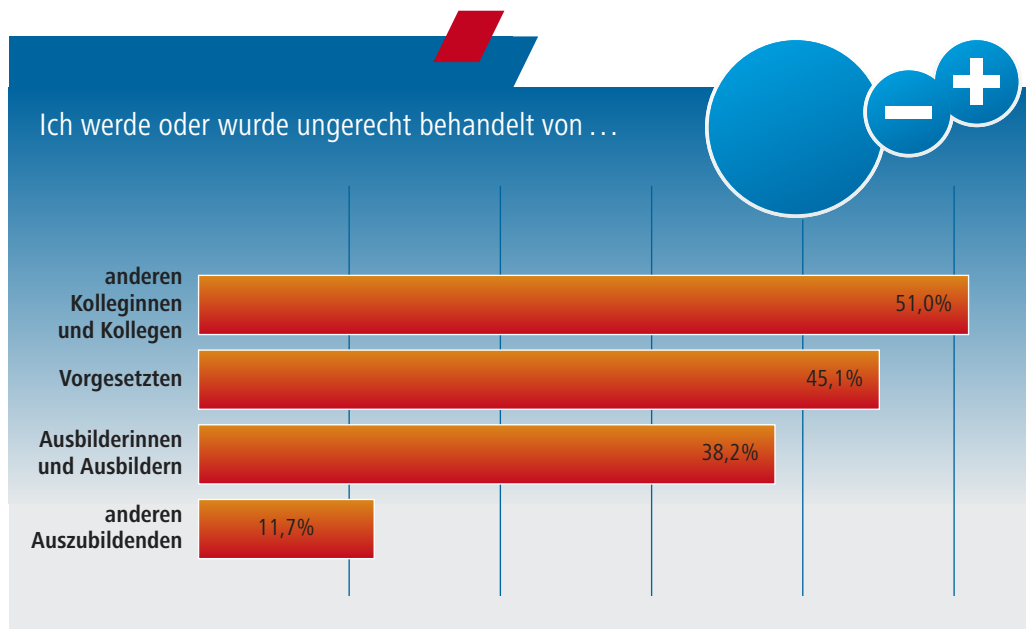


Abbildung 30: Ich werde oder wurde ungerecht behandelt von ...

Angaben in Prozent von 2.744 Auszubildenden.

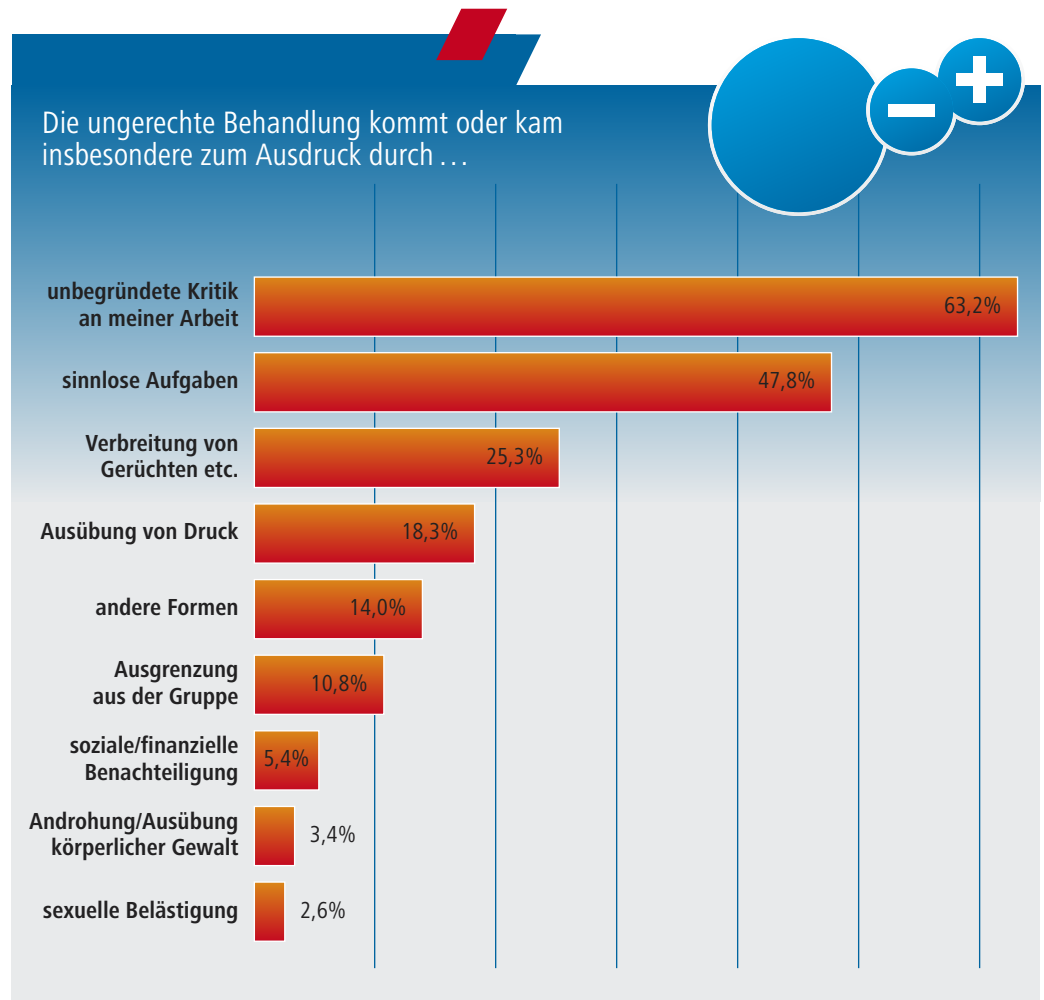
denden untereinander offenbar eine untergeordnete Rolle. Nur knapp zwölf Prozent der Jugendlichen, die sich ungerecht behandelt fühlen, führen dies auf andere Auszubildende zurück.

Bei fast zwei Dritteln (63,2 Prozent) der Betroffenen kommt die ungerechte Behandlung durch unbegründete Kritik an ihrer Arbeit zum Ausdruck. Knapp die Hälfte (47,8 Prozent) gab an, mit sinnlosen Aufgaben betraut worden zu sein bzw. zu werden, ein Viertel (25,3 Prozent) sieht sich mit über sie verbreiteten Gerüchten konfrontiert, und knapp ein Fünftel (18,3 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.

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 (35,4 Prozent) 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.



Kaum verwunderlich ist, dass Auszubildende, die sich in ihrem Betrieb ungerecht behandelt fühlen, weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung sind als andere. Während nur 15,1 Prozent der Auszubildenden, die sich häufig ungerecht behandelt fühlen, mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden« sind, liegt der Anteil der Unzufriedenen in dieser Gruppe bei 42,7 Prozent. Auf der anderen Seite sind mehr als 90 Prozent derer, die keine ungerechte Behandlung in ihrem Ausbildungsbetrieb erfahren haben, »(sehr) zufrieden« und nur etwa ein Prozent »unzufrieden«.

Aber nicht nur die Gesamtzufriedenheit wird durch die ungerechte Behandlung getrübt. Fast immer sind Auszubildende, die sich ungerecht behandelt fühlen, auch mit anderen Aspekten der Ausbildung deutlich unzufriedener als andere. Überdurchschnittlich häufig müssen sie die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten, ihre Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes werden seltener berücksichtigt, oder es gibt Probleme mit der Abrechnung. Ausbilder/innen stehen deutlich weniger zur Verfügung und erklären Arbeitsvorgänge schlechter oder gar nicht, Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden seltener eingehalten, und der Anteil ausbildungsfremder Tätigkeiten ist deutlich höher. Diese Aufzählung ließe sich noch fortsetzen, allerdings wird bereits jetzt deutlich, dass Fragen der ungerechten Behandlung nicht in erster Linie als persönliche Konflikte zwischen Auszubildenden und Vorgesetzten bzw. Kolleginnen und

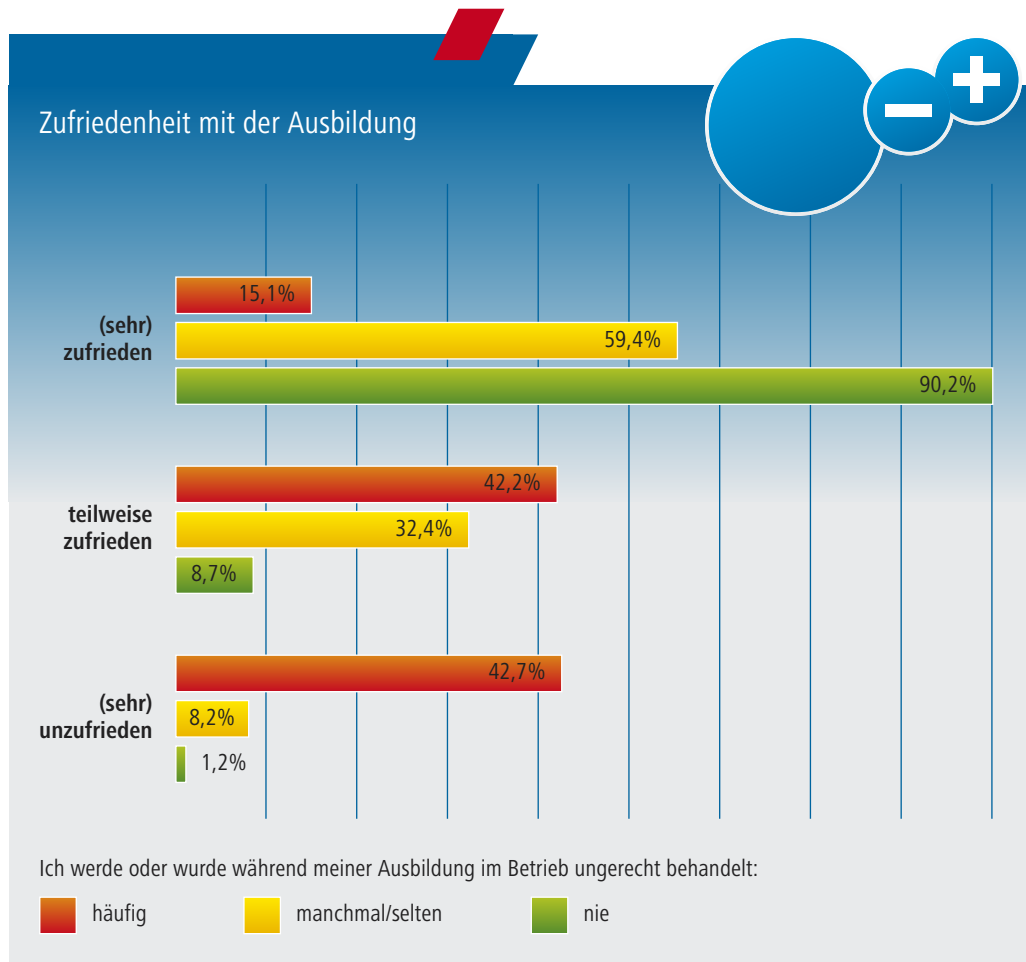


Abbildung 32:
Zufriedenheit mit der Ausbildung

Angaben in Prozent von 8.554 Auszubildenden.

Kollegen zu betrachten sind, sondern allem Anschein nach hauptsächlich strukturelle Ursachen innerhalb der Betriebe haben. So zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports deutlich, dass dort, wo die Rahmenbedingungen der Ausbildung stimmen und das Arbeitsklima gut ist, Auszubildende kaum den Eindruck haben, ungerecht behandelt zu werden.

5. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 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 9.385 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2008 in die Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden 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 addiert 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.

6. Anhänge

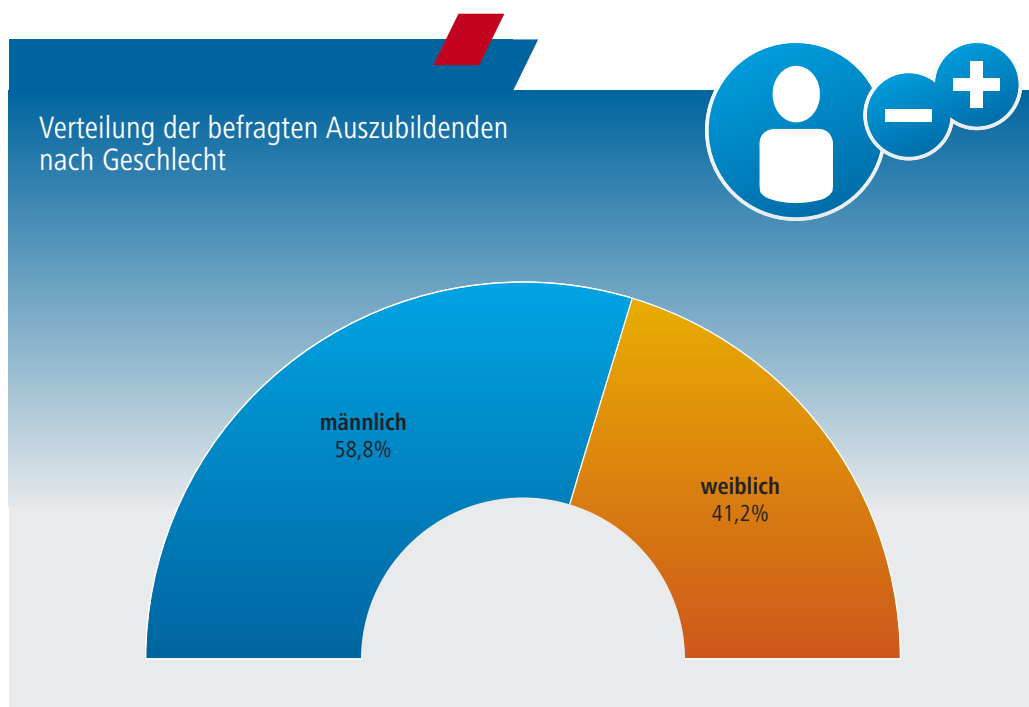


Abbildung 33: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 9.318 Auszubildenden in Prozent.

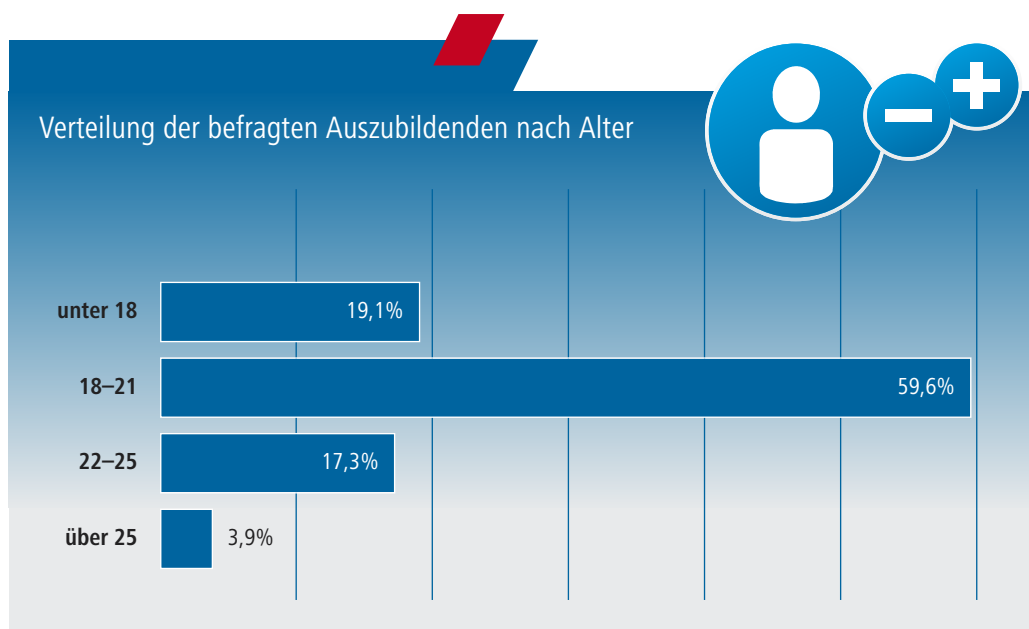
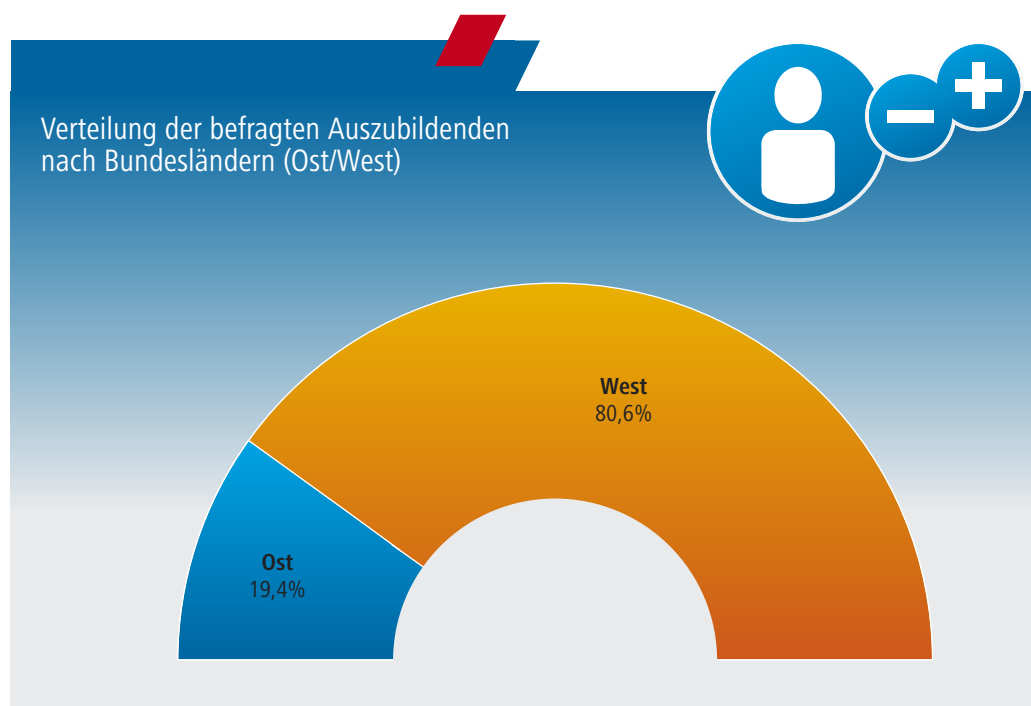
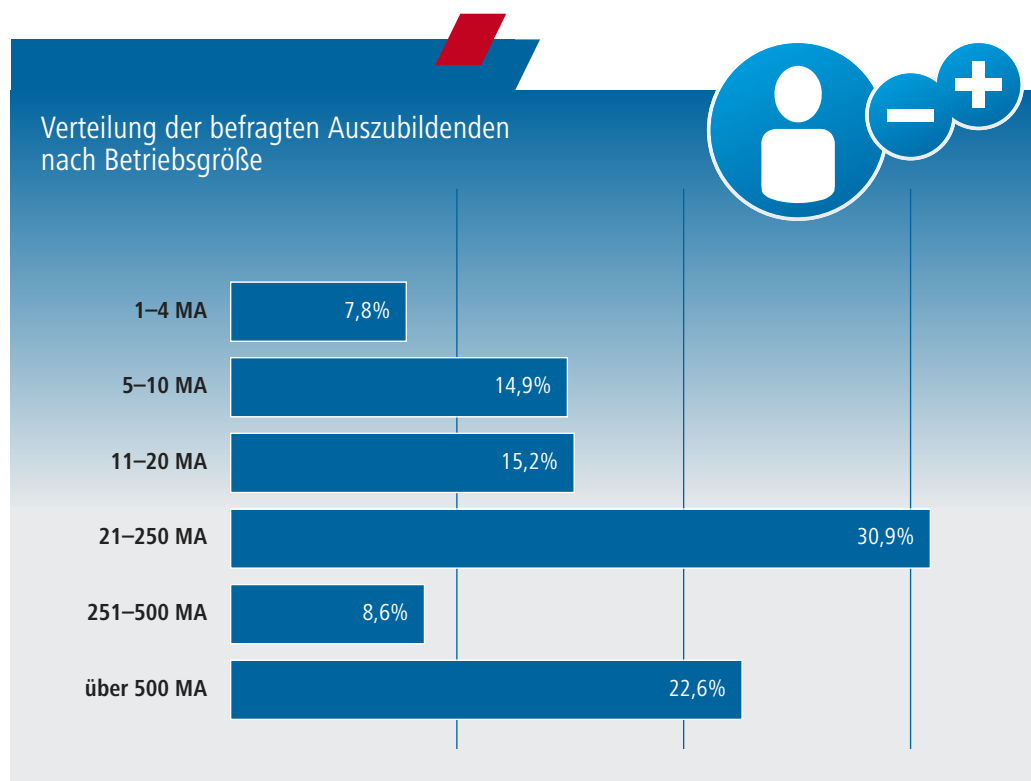


Abbildung 34: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter

Angaben von 9.328 Auszubildenden in Prozent.



7. Doktor Azubi: 30 Fälle

Auch in diesem Jahr haben wir den Ausbildungsreport wieder mit Fällen von Auszubildenden aus dem Online-Beratungsforum Dr. Azubi angereichert. Zu jedem Kapitel der Einzelbewertungen im Ausbildungsreport 2011 sowie zum Exkurs »ungerechte Behandlung« finden sich nachfolgend fünf Beispiele. Die Beiträge geben einen konkreten Einblick in die Probleme und Nöte, mit denen sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

1. Ausbildungsinhalte

Thema:	Angst, das Ausbildungsziel zu verfehlen
Von:	Ufuk
Datum:	25. Juni 2011, 17:45
<p>Hallo Dr. Azubi,</p> <p>ich bin 22 Jahre alt und mache eine Ausbildung als Teilezurichter im 1. Ausbildungsjahr. Leider habe ich einige Probleme in meiner Ausbildung, die in meinem Betrieb nicht ernst genommen werden. In meinem Ausbildungsrahmenplan stehen verschiedene Dinge drin wie z.B. Passungen herstellen oder Drehen und Fräsen, was bei uns gar nicht gemacht wird. Wir haben zwar eine »Fräse«, allerdings schimpft sich das eher »Stabbearbeitungszentrum« und ist im Prinzip keine richtige Fräse. Drehen werden wir in unserer Ausbildung ebenfalls nicht, da nicht einmal eine Drehmaschine vorhanden ist. Ich habe bereits dreimal mit meinem »angeblich« zuständigen Ausbilder gesprochen. Über die Gedanken, dass ich das Ausbildungsziel nicht schaffen werde und im späteren Berufsleben nicht zurechtkommen werde, falls ich mal nicht übernommen werde auf Grund der Tatsache, dass mir diverse Fähigkeiten nicht vermittelt werden. Darauf sagte man mir, dass ich mir keine Gedanken machen solle, diese Fähigkeiten erlernt man erst nach der Ausbildung, alle wichtigen Fähigkeiten für die Ausbildung und damit ich meine praktische Prüfung bestehen kann, würden mir vermittelt werden. Was mich auch verwirrt, ist die Tatsache, dass in meinem Ausbildungsvertrag jemand ganz anderes als Ausbilder drin steht als diejenige Person, die es normalerweise macht (Ausbildungsnachweise kontrollieren und mir Arbeit zuteilen). Mit dem offiziellen Ausbilder habe ich absolut NULL zu tun. Ich sehe ihn höchstens mal 5 Minuten in der Woche. Jegliches Reden mit einem Verantwortlichen im Betrieb ist bisher und wird auch zwecklos bleiben. Jetzt möchte ich mich an die IHK wenden, schwanke aber noch bei diesem Schritt, weil die Person, die sich eigentlich um mich kümmert, sich sehr, sehr gut rausreden kann und ich im Endeffekt »dumm dastehe« und schlechte Karten habe in der weiteren Ausbildung. Hoffe um baldige Antwort.</p>	

Thema:	Putzen statt Ausbildung
Von:	Sabrina
Datum:	9. April 2011, 15:20
<p>Hallo,</p> <p>ich bin 18 Jahre alt und mache meine Ausbildung zur Verkäuferin im 1. Lehrjahr. Ich weiß echt nicht mehr, was ich machen soll. Ich bin wirklich hilflos, weder die Ausbildung noch die Schule machen noch Spaß. Jeden Freitag wird alles geputzt, wobei ich das meiste alleine mache: Ich muss die Toiletten säubern, Staub wischen und einkaufen gehen. Von meiner Tätigkeit als Verkäuferin sehe ich leider nichts mehr. Ich hatte mir schon während der Probezeit Gedanken darüber gemacht, mir eine andere Ausbildungsstelle zu suchen, weil ich schon nach 2 Monaten die Schnauze voll hatte, jeden morgen einkaufen zu gehen, einen Einkaufskorb voll zu haben, über die Straßen zu gehen, mitten im Regen, bei Schnee. Ich bin es so langsam echt leid und ich bin wirklich am Ende, nur sieht man mir das nicht an. Jedem der mich fragt, wie die Ausbildung sei, antworte ich nur » super, macht echt Spaß!«, dabei ist es LEIDER alles andere als Spaß. Ich darf auch nicht bedienen, ich bin die meiste Zeit echt nur am PUTZEN. Ich weiß echt nicht mehr weiter...</p>	

Thema:	Billige Arbeitskraft
Von:	Michael
Datum:	13. Januar 2011, 21:50
<p>Hallo,</p> <p>ich habe einige Probleme mit meinem Ausbildungsbetrieb und ich hoffe, ihr habt einen Rat für mich.</p> <p>Ich bin im 2. Lehrjahr als Bürokaufmann und muss mittlerweile mindestens zweimal die Woche mit einem anderen Mitarbeiter Ware ausliefern, da dem Betrieb zwei normale Angestellte auf einer Tour zu teuer sind. Der zweite Auslieferungsmann ist zwar vorhanden, aber der muss in der Zeit, wenn ich ausliefern bin, meist was anderes machen. Der Betrieb hat mir schon wortwörtlich mitgeteilt, dass sie mich mitnehmen, weil es billiger ist. Ich bin doch Bürokaufmann und kein Handwerker, oder? Ich bin wirklich kein Weichei oder so, und ich habe nichts gegen Lagerarbeiten, die ich auch öfters mache, aber diese Fahrten gehen zu weit. Ich möchte die Ausbildungsinhalte vom Bürokaufmann lernen und nicht, wie man Ware zu Kunden fährt und diese noch aufbaut. Deshalb meine Frage: Ist das so rechtens? Mein Ausbilder ist bei diesen Fahrten nie anwesend und Überstunden mache ich dabei auch. Ich hoffe, ihr könnt mir helfen.</p>	

Thema:	Privatarbeit für den Chef?
Von:	Gabriel
Datum:	6. Mai 2011, 22:15

Ich habe vor acht Monaten meine Ausbildung zum Bürokaufmann begonnen, mit der ich aber nicht zufrieden bin. Da mein Chef ein Café besitzt, müssen wir Azubis dort mehrmals in der Woche bedienen, obwohl dies nichts mit unserem Ausbildungsberuf zu tun hat. Da ich an Heiligabend im Café arbeiten musste, und das von 8:00-4:00 Uhr morgens ohne Pause, habe ich mich bei ihm beschwert, aber er ließ nicht mit sich reden. Er gab mir dafür nicht mal einen Tag frei, als Vergütung dafür gab er mir gerade mal 60 €. Dies wiederholte sich an Silvester genauso, aber was will man als Azubi in der Probezeit dagegen tun? Dann kommt noch dazu, dass mein Chef jeden Tag schlecht gelaunt ist und wortwörtlich nur am rumbrüllen ist, mittlerweile spiele ich mit dem Gedanken, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Aber wie begründet man dies in seiner Bewerbung? Ich hoffe, sie können mir helfen?

Thema:	Angst vor Prüfung
Von:	Arif
Datum:	29. Juni 2011, 23:30

Hallo,

ich bin jetzt im 3. Jahr meiner Ausbildung zum Informationselektroniker Fachrichtung Geräte- und Systemtechnik. Früher Radio und Fernsehtechniker. In 3 Jahren meiner Ausbildung waren meine Tätigkeiten bisher auf das Ausliefern von Haushaltswaren, Unterhaltungselektronik und das Montieren von Antennenanlagen beschränkt. Hier und da habe ich mal geholfen, eine Alarmanlage zu installieren. Nun habe ich ja Anfang 2012 meine Prüfung. Allerdings habe ich große Angst, dass ich diese nicht packe. Ich kann euch 1000 Arten zeigen, wie man einen Fernseher trägt, nur wie man ihn repariert, weiß ich nach drei Jahren noch nicht. Nun wurde mir gesagt, ich könnte eine Art »Lehrgang« besuchen. Dieser kostet ca. 800€ und geht drei Wochen lang. Da bekäme ich Fernsehtechnik erklärt. Es ist doch Aufgabe meines Betriebes, mir die Fernsehtechnik näher zu bringen, oder? Außerdem habe ich seit ca. zwei Wochen mit stärkeren Rückenschmerzen zu kämpfen. Manchmal ist mir ein Bücken gar nicht mehr möglich. Was kann/soll ich tun?

2. Fachliche Anleitung

Thema:	kein Ausbilder
Von:	Ayleen
Datum:	24. März 2011, 22.30
<p>Hi,</p> <p>seit acht Monaten mache ich die Ausbildung zu Hotelfachfrau. In den ersten vier Monaten habe ich die schlechte Behandlung über mich ergehen lassen. Ich habe mit giftigen Chemikalien arbeiten müssen und mir eine Lungenentzündung und einen Hautabszess zugezogen. Mir wurde auch keine ordentliche Arbeitskleidung für diese Arbeit zur Verfügung gestellt. Die folgenden Monate verliefen so, dass ich bis zu sechs Stunden täglich sowohl Laub sammeln, Straßen fegen und Schnee schieben durfte. Nun bin ich seit zwei Monaten damit beschäftigt Fenster zu putzen. Nichts davon hat im Entferntesten etwas mit meiner Ausbildung zu tun. Die Zwischenprüfung steht im August an und bisher habe ich noch keine wesentlichen Inhalte gelernt. Ich habe auch keinen Ansprechpartner im Betrieb. Es gibt keinen offiziellen Ausbilder. Ich werde durch die Abteilungen gereicht und mache viele Überstunden, die ich in meinem Berichtsheft nicht einmal angeben darf. Außerdem ist es meine Pflicht, während der Urlaubszeit zu Meetings zu erscheinen. Zudem hat das Hotel, indem ich die Ausbildung mache, viele der Bereiche, die ich nach der IHK durchlaufen sollte, nicht. Ich habe bereits mit meinem Chef über die gesamte Situation gesprochen und habe meine Rechte eingefordert, doch statt dass es besser wurde, wurde es nur noch schlimmer. Ich bin verzweifelt und weiß nun nicht, was ich tun soll. Ich wollte eine weitere Meinung einholen, bevor ich mich an die IHK wenden werde. Ich bin über jeden Vorschlag dankbar.</p>	

Thema:	Kein Betreuer vor Ort
Von:	Erik
Datum:	29. Januar 2011, 21:40
<p>Guten Tag liebes Team, ich habe folgendes Problem. Ich befinde mich zur Zeit im 3. Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker. Ich mache schon von Anfang an, jeden Tag dieselben Arbeiten. Der Ausbildungsrahmenplan wird in meinen Augen überhaupt nicht eingehalten. Das führte auch dazu, dass ich die Abschlussprüfung Teil 1 mit mangelhaft abgeschlossen habe (zwei Tage vor Prüfungsbeginn, stellte man mich nach mehrmaligem Hinweis darauf, dass ich endlich was für die Prüfung machen muss, mal im Wechsel an eine Drehmaschine und an eine konventionelle Fräse). Das Ergebnis war, als der Prüfer da war, sehr hohe Nervosität, sowie fehlerhafte Bauteile, die letztendlich dafür sorgten, dass keine Funktion gegeben war. Meine Motivation rutscht schon seit langem den Berg herab. Das zeigen auch meine schulischen Leistungen. Ich habe mich von Zeugnis zu Zeugnis verschlechtert. Einen Meister/Ausbilder, der sich um die Azubis kümmert, haben wir auch nicht. Ich habe vor, den Betrieb zu wechseln, und meine Ausbildung halt fortzusetzen. Nur, wenn jemand die ganzen Vieren sieht, blockt er mit Sicherheit sofort ab. Ich bin einfach ratlos, und weiß nicht, wie ich nun »richtig« vorgehen soll. Das Gespräch mit dem Chef suchen brauche ich auch nicht. Der weicht immer aus und sagt, dass er kein Ausbildungsbetrieb sei. Ich hoffe, Sie können mir ein paar gute Tipps geben.</p>	

Thema:	Allein in der Praxis
Von:	Talibe
Datum:	27. April 2011, 21:20
<p>Hallo!</p> <p>Ich arbeite seit dem 3. Lehrjahr in einer Arztpraxis. Am Anfang war alles in Ordnung. Als ich anfang, habe ich erfahren, dass ich sechs Wochen zum Einarbeiten habe, dann ist die Vollkraft in Mutterschaftsurlaub gegangen! Seitdem bin ich zweimal die Woche mit einer Aushilfe zusammen und den Rest mit einer anderen Azubine (auch im 3. Lj.), d.h. zwei Azubis leiten die Praxis... Die Aushilfe kann leider nicht viel. Ich bin eigentlich jeden Tag überfordert und kann mittlerweile nicht mehr. In drei Monaten hab ich Abschlussprüfung und habe ernsthaft Angst, die wegen der Arbeit nicht zu bestehen. Was kann ich da am besten tun?</p>	

Thema:	Beleidigungen vom Ausbilder
Von:	Daniel
Datum:	14. Juni 2011, 23:35
<p>Hallo,</p> <p>ich bin jetzt mittlerweile im 2. Lehrjahr und im Betrieb hat sich leider einiges geändert. Als ich angefangen habe mit der Lehre, waren im Betrieb mein Chef, dessen Frau, die im Büro gearbeitet hat, ein Meister und ich als »Lehrling«. Nun sind nur noch mein Chef (und auch Ausbilder) und ich im Geschäft tätig. Seitdem das so ist, sitzt mein Chef nur noch im Büro bzw. bedient Kunden im Ladengeschäft und ich bin in der Werkstatt und fahre zu Kunden um Geräte abzuholen, um sie zu reparieren, oder um SAT-Anlagen, Waschmaschinen o.Ä. aufzustellen. Jetzt aber zum eigentlichen Problem: Ich soll alleine Fernseher richten, Probleme selbstständig in komplexen Satellitenanlagen finden, kurz gesagt: Ich soll alles eigenständig erledigen. Sobald ich mal etwas nicht begreife, Probleme bei der Fehlersuche habe oder sonst nicht weiter weiß, bezeichnet er mich als Trottel, Idioten und auch schlimmeren Ausdrücken, die ich hier nicht nennen will.</p> <p>Ich habe mich schon in der Berufsschule und der Innung darüber geäußert und habe von beiden Instituten dieselben Lösungsvorschläge bekommen: Betrieb wechseln, durchhalten oder hinschmeißen. Den Betrieb wechseln kann ich leider nicht so leicht, da es in meiner Gegend diesen Beruf nicht sehr oft gibt. Und die meisten Betriebe wollen nach eigenen Aussagen keine »Wechsler«. Durchhalten sehe ich nicht als Option, da ich mich nicht weiterhin so beleidigen lassen will. Und hinschmeißen möchte ich auch nicht wirklich, weil ich es als Gefahr ansehe, danach eine neue Ausbildung zu finden. Bitte, was kann ich dagegen machen? Ich würde liebend gerne den Betrieb wechseln und auch mal was anderes lernen als nur Beleidigungen. Ich weiß langsam wirklich nicht mehr weiter und erkrankte zunehmend an diesem Stress...</p>	

Thema:	unbeaufsichtigt auf der Baustelle
Von:	Bernhard
Datum:	7. Juni 2011, 23:45
<p>Hallo!</p> <p>Habe ein ziemliches Problem. Befinde mich im 1. Lehrjahr zum Dachdecker und mein Chef macht mich fertig. Ich muss regelmäßig ausbildungsfremde Arbeiten machen, wie in seinem Garten Rasen mähen, vor seinem Haus Schnee schippen, täglich das Auto säubern und regelmäßig das Außenlager aufräumen, was immer wie Sau aussieht. Ich habe auch schon Abmahnungen bekommen, die nicht gerechtfertigt waren, aber aus Angst, meine Ausbildung zu verlieren, habe ich nichts gemacht. Dann muss ich mit einem anderen Azubi teilweise den ganzen Tag alleine auf Baustellen arbeiten, ohne jemanden, der uns beaufsichtigt. Ich hatte in der Zeit auch mal einen Unfall, durfte aber nicht sagen das, dass wir alleine waren. Ich werde auch zu Überstunden gezwungen (Samstagsarbeit), weil viel zu tun ist, wir sind halt nur zwei Azubis und der Chef in der Firma. Ins Berichtsheft darf ich auch nicht alles schreiben, da kommen eher Sachen rein, die ich gar nicht gemacht habe, alles andere akzeptiert der aber nicht. Habe keine Rechtsschutzversicherung, meine Eltern auch nicht. Sonst würde ich direkt einen Anwalt konsultieren. Hatte jetzt das Gespräch gesucht mit der Handwerkskammer, aber die Frau glaubt mir nicht. Habe das Gefühl, sie kennt ihn und rät mir deswegen, den Ball flach zu halten. Es kommt auch nicht wirklich was rüber, das mir helfen könnte, alles nur so schwammiges Gerede. Jetzt ist es völlig eskaliert und ich muss da weg. Halte es keinen Tag länger aus bei dem. Vor mir sind auch schon zwei Azubis gegangen wegen dem. Was soll ich machen? Auflösungsvertrag oder fristlos kündigen? Was mache ich dann? Arbeitslosengeld bekomme ich keins und muss so schnell wie möglich eine neue Ausbildungsstelle finden! Bitte um Hilfe, ganz ganz dringend!!!</p>	

3. Ausbildungszeiten

Thema:	19 Stunden arbeiten am Stück
Von:	Brigitte
Datum:	5. Juli 2011
<p>Hallo,</p> <p>ich weiß eigentlich gar nicht, wo ich zuerst anfangen soll. In der Konzertsaison, die über mehrere Monate geht, arbeite ich pro Woche zwischen 50–60 Stunden. Geldlich entlohnt wird das Ganze nicht und man bekommt nur die Hälfte der Überstunden als Freizeitausgleich. Wie sieht das denn überhaupt mit der Ruhezeit aus? Das wäre mir sehr wichtig. Letzte Woche habe ich z.B. von morgens acht Uhr bis nachts um drei (das sind 19h am Stück!) gearbeitet. Trotz Nachfrage, ob man später kommen könne, musste ich 7 Stunden später um 10.00 Uhr schon wieder auf der Arbeit sein. Ist das rechtlich überhaupt zulässig, und an wen kann ich mich wenden? Denn das sind keine Ausnahmefälle.</p>	

Thema:	Überstunden
Von:	Ramirez
Datum:	24. Januar 2011, 23:55

Hallo Dr. Azubi,

ich befinde mich im zweiten Ausbildungsjahr zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit. In meinem Betrieb sind etwa 50% der Arbeitnehmer Auszubildende und diese Arbeiten mindestens 200 h/Monat (inkl. Berufsschule). Für den Monat März sind bis jetzt 174,5 h angesetzt. Hinzu kommen 40h Schule, sodass ich in diesem Monat auf 214,5h komme. Und aus Erfahrung kann ich sagen, dass es im Laufe eines Monats immer mehr werden. In meinem Vertrag stehen 45h/Woche, was so laut meinem Berufsschullehrer gesetzlich auch nicht richtig ist (aber dann wären es immerhin nur 180h/Monat Arbeitszeit, was aber ja auch schon relativ viel ist). Auf meinem Arbeitsplan wird Schule nicht als Arbeitszeit gerechnet und der Schultag wird als freier Tag gewertet. Es gibt kein freies Wochenende im Monat und wenn man mal einen Tag unter der Woche frei hat, wird man meist angerufen, dass man doch arbeiten muss, weil jemand ausgefallen ist. Durch Monatspläne kann ich dies alles belegen. Dazu kommt, dass mein Arbeitsplatz ja eigentlich die Firma ist. Aber wenn ich z.B. um 21:00 arbeiten muss, heißt das, ich muss um 21:00 bei dem Kunden vor Ort sein. Die 1 h Hin- und Rückfahrt mit dem Dienstwagen von der Firma aus wird völlig außer Acht gelassen. Das heißt, es kommen noch ein paar Arbeitsstunden pro Monat dazu, die nirgends aufgelistet sind. 95% der Arbeitszeit sind Nachtschicht, so dass man kaum Zeit hat, für die Schule zu lernen. Beschwerden bei der IHK bringen auch nichts, das haben schon mehrere Azubis aus unserem Betrieb probiert und hinterher wusste man in der Firma genau, wer sich bei der IHK beschwert hat, und es wurde nur schlimmer für die Betroffenen. Das heißt, es gibt irgendwo bei der IHK eine undichte Stelle. Wer kann mir helfen, wenn nicht die IHK und wenn ich meine Ausbildung nicht aufgeben möchte? Wechseln des Betriebes ist in näherer Umgebung auch nicht möglich. Ich würde mich freuen, wenn ich wieder etwas mehr Freizeit hätte.

Thema:	Einschränkung bei der Urlaubsplanung
Von:	Sanja
Datum:	10. Januar 2011, 20:25

Ich soll bis nächste Woche meine Urlaubsplanung für dieses Jahr abgeben. Ich habe vom letzten Jahr noch 8 Tage und von diesem weitere 30. Nun meinte meine Chefin, dass ich meinen Urlaub komplett außerhalb der Ferien nehmen muss. Ich habe Blockunterricht, daher würde das gehen. Allerdings sind meine Freunde alle Schüler bzw. Auszubildende, die in den Ferien Urlaub nehmen müssen. Ist das denn zulässig, dass sie mich in meiner Urlaubsplanung so einschränkt?

Thema:	10 Tage Arbeit am Stück
Von:	Sebastian
Datum:	16. Mai 2011, 19:35
<p>Hey,</p> <p>schön, dass es diese Plattform hier gibt. Ich habe da ein paar Fragen und hoffe, dass du mir helfen kannst. Ich »arbeite« (lerne) bei einer Montage-Firma. Bis vor einigen Monaten noch habe ich in der Regel von Montag bis Freitag (Mo–Do 10h, Fr 5h) gearbeitet. Die 5 Überstunden habe/musste ich stillschweigend hinnehmen. Aber seit ein paar Monaten wurde bei uns die »rollende Woche« eingeführt. ... Das bedeutet, ich muss von Montag bis zum nächsten Mittwoch arbeiten, also 10 Tage am Stück (körperlich schwere Arbeit). // Mo-Sa 10h; So 8h; Mo-Di 10h; Mi 5h // → also 93h! Dazu kommt noch, dass wir Montag 4h vor Arbeitsbeginn (07:00) losfahren. Und natürlich dann nach den 10 Tagen wieder 4h zurück (Firmenauto), aber KEINE Vergütung für diese Zeit (also Freizeit ...). Das wiederholt sich dann immer so weiter, also 10 Tage Arbeiten – 4 Tage frei. 2 Wochenenden im Monat sind mir zu wenig! Was kann ich dagegen machen, was ist mit der Fahrzeit?</p>	

Thema:	Krankheit nacharbeiten?
Von:	Desiree
Datum:	24. Mai 2011, 21:30
<p>Ich arbeite ständig mehr als 40 Std. wöchentlich. Sie werden mir weder gezahlt noch werden sie ausgeglichen. Meine Chefin sagt ständig »ÜBERSTUNDEN GIBT ES HIER NICHT!« Ordentliche Pausen haben wir auch nicht. Obwohl es in der Woche Tage gibt, wo ich fast 12 Std. arbeite. Außerdem darf ich bei mir in der Praxis auch nicht krank sein. Ich hatte neulich eine Magen-Darmgrippe, daraufhin wurde ich drei Tage krankgeschrieben. Also von Dienstag bis Donnerstag. Am Freitag hatte ich laut meinem festen Arbeitsplan einen kürzeren Arbeitstag von 10.00 Uhr bis 15.00 Uhr. Meine Arbeitskollegen sagten mir am Donnerstag, dass ich am Freitag bis 18.00 Uhr arbeiten sollte, weil ich von Dienstag bis Donnerstag krank war und nacharbeiten sollte. Das wollte ich aber nicht und hatte auch einen Termin an dem Tag, also habe ich am Freitag von 10–15 Uhr gearbeitet, ganz normal nach meinem Arbeitsplan. Als ich mich umziehen wollte, sagten mir meine Arbeitskollegen, ich dürfte nicht gehen, müsste bis 18.00 Uhr arbeiten und wurden mir gegenüber laut. Als ich daraufhin aber trotzdem gehen wollte, habe ich mich umgezogen und bin zu meiner Chefin gegangen. Sie hat mir dann mit einer fristlosen Kündigung gedroht, weil es Arbeitsverweigerung wäre. Hat sie recht? Was mach ich jetzt?</p>	

4. Ausbildungsvergütung

Thema:	Wieder kein Lohn
Von:	Alexander
Datum:	21. April 2011, 20:45

Hallo,

ich stecke derzeit in einer sehr schwierigen Situation. Ich habe dieses Jahr noch kein Geld bekommen und weiß nicht, was ich machen soll. Wenn ich diesen Monat wieder keinen Lohn bekomme, werden es vier Monate sein. Mit meinem Chef kann man nicht reden, immer wenn ich ihn darauf anspreche, sagt er, dass er auch auf Geld wartet. Ich habe keine Lust mehr, weil mir das Geld fehlt und ich nicht einsehe, wofür ich arbeiten soll. Da in knapp zwei Monaten die Gesellenprüfung ist, versuch ich es durchzuziehen, aber ohne Motivation. Die Firma hat derzeit genug Aufträge, dass wir nicht hinterherkommen. Aber Lohn gibt's trotzdem nicht. Werde dann wohl erst den Lohn für Januar bekommen im Mai. Wer kann mir sagen, was ich tun kann?

Thema:	Angemessene Vergütung
Von:	Carsten
Datum:	3. Februar 2011, 22:10

Hallo Dr. Azubi,

erstmal ein Einstieg zu meiner Situation: Ich habe eine Lehrstelle für den 01.09.2011 als Mechatroniker in der Metall- und Elektroindustrie unterzeichnet. Vergütung 1. Lehrjahr 525€, 2. 575€ usw. Damals wurde mir erklärt, dass man sich mit der Vergütung dem Tarifvertrag angleicht. Nun habe ich mir den Tarifvertrag für meine Branche genauer angeschaut, seit dem 01.04.2001 bekommt man da 755€ im ersten Lehrjahr. In der Regel liegt Unangemessenheit vor, wenn eine vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Parteien das Tarifniveau (der Branche) um mehr als 20 % unterschreitet. Das macht dann 604€ Mindestvergütung. Ich rief bei der IHK an, welche ja das kontrollierende Organ ist, und die sagten mir, der Vertrag ist registriert und damit rechtens... Da fiel ich erstmal aus allen Wolken. Nachdem ich mich dort von einem Anruf zum anderen plagte und schließlich bei der Geschäftsführung landete, wurde mir versichert, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und mir Bescheid zu geben. Ich bekam einen Anruf, und mir wurde folgendes gesagt: In dem Vertrag ist unter Punkt H eine Betriebsvereinbarung (von 2010), was soviel heißen soll wie, der Betriebsrat hat die Vergütungen abgesegnet und damit sind die auch rechtens und die IHK könne da nichts machen und muss eintragen????!! Da war ich erstmal Baff. Eine Betriebsvereinbarung ist Tarifverträgen und Gesetzen doch unterrangig? Da das Günstigkeitsprinzip gilt, muss eine Betriebsvereinbarung doch günstiger sein als der Tarifvertrag? Dr. Azubi, liege ich da richtig oder habe ich was übersehen? Nun meinte die IHK, die kann nichts machen. Stehen mir sonst noch Möglichkeiten zur Verfügung, da was zu machen, ohne dass ich als »Bösewicht« für die Firma ausfindig gemacht werden kann? Oder zu was raten sie mir generell?

Thema:	Probleme, die Miete pünktlich zu zahlen
Von:	Ivana
Datum:	30. März 2011, 21:40
<p>Hallo, ich bekomme mein Ausbildungsgehalt jeden Monat zu spät, sodass ich Probleme habe, meine Miete pünktlich zu zahlen. Meist ist das Gehalt erst immer so am 5.–10. Tag des Monats da. Seit zwei Monaten bekomme ich mein Gehalt nicht komplett. Es wird ein wenig bezahlt und den Rest bekomme ich dann irgendwann mal im Laufe des Monats. Was kann ich tun?</p>	

Thema:	Ausbleibende Vergütung
Von:	Svenja
Datum:	4. Februar 2011
<p>Hallo, seit drei Monaten habe ich meine Vergütung nicht bekommen. Im Betrieb heißt es ständig »Das Geld ist angewiesen«, was sich immer wieder als Lüge herausstellt. Ich habe schon mehrere Geltendmachungen geschrieben, worauf keine Reaktion erfolgt. Derzeit bin ich zuhause, weil ich mir meine Monatskarte nicht mehr leisten kann. Mein Ausbilder (nicht Chef) ist der Meinung, dass meine Ausbildung eigentlich schon weitergeführt werden soll und dass das Geld irgendwann kommt. Und ich hänge auch sehr an meiner Ausbildungsstelle. Aber wie komme ich an meine ausstehende Ausbildungsvergütung? Und was passiert, wenn ich meine Ausbildungsstelle verliere? Muss ich mir eine neue suchen und von vorn anfangen? Ich kann wegen der fehlenden Monatskarte wahrscheinlich den nächsten Schulblock nicht besuchen. Was bedeutet das für mich? Das sind erst einmal die wichtigsten Fragen. Meine Situation ist echt zum Verzweifeln und ich hoffe auf aufschlussreiche Tipps.</p>	

Thema:	Unpünktlicher Lohn
Von:	Zara
Datum:	19. Mai 2011, 21:50
<p>Hallo, was kann ich tun, wenn zum wiederholten (!) Male mein Lohn unpünktlich gezahlt wird? Meine Ausbildende meint, ICH muss sie daran erinnern. Das kann doch nicht sein. Von Überweisungen hält sie nichts.</p>	

5. Persönliche Beurteilung / Ausbildungsqualität

Thema:	Arbeit macht mich krank
Von:	Sarah
Datum:	23. Mai 2011, 20:20
<p>Hallo, habe echt ein Megaproblem. Habe im September 2010 meine Lehre angefangen und auch vorher dort 10 Monate ein Praktikum gemacht. Alles war ok, bis meine Probezeit zu Ende war, seitdem macht es mich einfach nur noch krank. Wurde heute auch schon wegen Depressionen krankgeschrieben. Ich liste euch einige Probleme mal stichpunktartig auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - muss ständig Unkraut zupfen ohne jegliches Werkzeug und auch im strömenden Regen oder 32 Grad Sonne täglich mindestens 4 Stunden aufräumen, 1–2 mal die Woche auch den ganzen Tag draußen im Sommer Container abreißen und Stahlträger von mind. 50 kg alleine tragen - werde gezwungen, Stapler zu fahren ohne Führerschein - Der Chef drohte mir, falls ich mich beschwere, macht er mir das Leben zur Hölle. - werde gezwungen, Überstunden zu machen, ohne Geld oder Abfeiern der Stunden, und meine Überstunden werden jeden Monat gelöscht, muss auch fast jeden Samstag arbeiten ohne Ausgleich - Mein Chef macht mich vor Kunden fertig und stellt mich bloß. - haben in der Werkstatt eine mobile Absauganlage, die aber nie benutzt wird. Mir ist schon sehr oft schwindelig geworden von den Abgasen - Er geht aufs Mädchenklo, um sein Geschäft zu erledigen und benutzt nicht mal die Spülung, *kotz*. <p>Naja, das ist nur die Hälfte von dem, was ich ertragen muss. Ständig muss ich ins Büro und mich runtermachen lassen, wie schlecht ich doch wäre und dass ich nie ein Mechatroniker werde. Habe echt totale Angst vor ihm und ich bin nicht mehr in der Lage, dort zu arbeiten. Aber wenn ich kündige, bekomme ich eine Sperre von der Arge. Ich will endlich auch was gegen diesen Betrieb unternehmen, damit andere vor diesem Monster geschützt werden, brauche dringend eure Hilfe ...</p>	

Thema:	Ausbildungsabbruch
Von:	Simeon
Datum:	27. April 2011, 21.20
<p>Ich bin am Ende des dritten Ausbildungsjahres als Anlagenmechaniker. Seit gut einem halben Jahr bin ich in dem Modernisierungsteam. Ich muss nur Stemmten abtapezieren, als ich nach langem Zögern nachfragte, was das mit meiner Ausbildung zu tun hätte, wurde ich gemobbt. Mir fehlen viele Sachgrundlagen für meine Prüfung. Ich bin durch diese Situation krank geworden. Habe Angst und weiß mir keinen Rat mehr. Möchte nicht zurück in die Firma. Die Krankenkasse zahlt auch nicht, erst muss belegt sein, dass ich dadurch krank geworden bin. Beim Arbeitsamt wurde mir gesagt, ich muss mit einer Sperre rechnen. Alle sind gegen mich. Ich habe mich überall informiert ohne Ergebnis. Ich fühle mich ausgenutzt.</p>	

Thema: Halte das nicht mehr aus...

Von: Jan

Datum: 31. Mai 2011, 23:55

Hallo!

Ich bin inzwischen im 2. Lehrjahr in dieser Firma und habe vor Ausbildungsbeginn hier als gewerblicher Angestellter für etwa 1,5 Jahre gearbeitet. Als mir eine Ausbildung angeboten wurde, war ich natürlich sehr froh, dass ich doch noch die Chance bekomme, eine Lehre zu machen! Nach Ausbildungsbeginn habe ich überwiegend im Büro gearbeitet und habe mich um Lieferscheine und Produktionsaufträge gekümmert, was auch Spaß gemacht hat. Mit der Zeit wurde ich allerdings überwiegend in der Produktion eingesetzt und sollte oft produzierte Ware mit dem LKW zum Kunden fahren – oft mit Hotelübernachtung. Nach einem halben Jahr fragte ich meine Ausbilderin, wann ich in die Buchhaltung kommen würde, damit ich auch andere Abteilungen durchlaufe, mehr Verständnis für die schulische Buchhaltung bekomme und wurde eiskalt mit den Worten »Dafür arbeitest du nicht genau genug, man müsste dir ständig über die Schulter gucken, bei dem was du tust« abserviert. Im Laufe der Zeit setzte mir das sehr zu, denn ich bin die Ausbildung mit Erwartungen angegangen, die selbstverständlich sind und zugesprochen wurden – und nicht der kleine Azubi, der ausgebeutet werden will. Ich bin permanent mit Bauchweh zur Arbeit gefahren und habe meine zugeordneten Aufgaben erledigt. Mittlerweile war ich mindestens einmal im Monat krank, hatte oft Durchfall, Übelkeit, Kopfschmerzen und konnte nicht mehr richtig schlafen. In Folge dessen hat mir mein Hausarzt empfohlen, in eine Klinik zu gehen, um runterzukommen und die Situationen (beruflich und privat) zu besprechen und zu verarbeiten. Nach meinem 5,5 Wochen langen Aufenthalt dort ging es wieder gut bergauf und ich hatte wieder die Energie, die ich brauchte. Leider ging jedoch auch der alltägliche Trott im Betrieb weiter und ich ging wieder zu meiner Ausbilderin, um endlich zu klären, wie es denn weiter geht ... Wie ich mir zu Beginn des Gespräches denken konnte, war dieses Gespräch sinnlos und unnützlich, da ich eine ähnliche Antwort bekam. Natürlich fahre ich weiterhin mit dem LKW durch die Gegend, muss in Blaumann zur Arbeit kommen und habe absolut keine Lust mehr, diese Ausbildung fortzuführen. Gestern z.B. hatte ich in der Schule Fieber bekommen und stand völlig neben mir. Unglücklicherweise sollte ich zwei Klassenarbeiten schreiben, mit denen ich überhaupt nicht klargekommen bin, weil mein Kopf woanders war. Welchen Schritt würdet Ihr mir empfehlen?

Thema:	Belästigung
Von:	Christina
Datum:	11. April 2011, 19:50
<p>Ich möchte kündigen, da ich starke Probleme mit meinem Chef habe, befinde mich kurz vor meiner Abschlussprüfung (4 Monate). Ich wurde zur Prüfung bereits angemeldet und die Prüfung wird mir auch bezahlt, wurde mir versichert von meinem Chef. Das Problem ist, dass mein Chef mich angefasst hat ... und er sich irgendwie in mich verliebt hat ... Er stalkt mich sogar, fährt ständig an meiner Wohnung vorbei und guckt, ob Licht brennt. Wenn ich frei habe, ruft er immer an und fragt, wo ich bin und was ich mache ... das belastet mich alles sehr ... ich habe jetzt einen Freund und habe das meinem Chef gesagt, seitdem streicht er mir Trinkgeld und droht mir ständig mit Kündigung ... ich bekomme BAB, also ich wohne allein, und ohne Ausbildung bekomme ich ja kein BAB mehr, oder ? Mein Problem ist, dass es mir zwar besser geht, wenn ich kündige, aber ich meine Miete und meine Nebenkosten nicht bezahlen kann ... Befinde ich mich auch ohne Ausbildungsbetrieb noch in Ausbildung? Was kann ich beantragen, um mich finanziell abzusichern? Was soll ich machen ...?</p>	

Thema:	Unzufrieden mit der Ausbildung
Von:	Meike
Datum:	25. Januar, 22:35
<p>Hallo lieber Dr. Azubi, ich habe einige Fragen bezüglich meiner Ausbildung. Ich mache meine Lehre in einem Reisebüro am Flughafen. Dieses ist jeden Tag offen. Eingetragen bin ich in der Regel viermal die Woche. D.h., unter der Woche muss ich 10 Stunden ohne Pause arbeiten, am WE 8 Stunden auch ohne Pause. An Feiertagen auch wie am WE (8 Stunden ohne Pause). Wenn ich Urlaubstage nehmen will, dann rechnet mir mein Chef den Sonntag als Urlaubstag an, da wir auch sonntags arbeiten. Er will, dass ich an Schulungen teilnehme, aber diese gelten nicht als Arbeitstage ... dafür muss ich meine Freizeit opfern. Ich sehe meinen Ausbilder selten. Ich arbeite nur mit Leuten, die weniger wissen, als ich – sprich Praktikanten usw. Es gibt keinen Festangestellten, nur Azubis und Praktikanten. Wenn mein Ausbilder mal da ist und ich eine Frage Stelle, antwortet er genervt. »Warum kommst du klar, wenn du alleine bist und wenn ich da bin, wendest du dich an mich für jede Kleinigkeit??« Außerdem: Jeder Mitarbeiter wird anders behandelt. Ich bekomme beispielsweise weniger Vergütung als die Azubine vor mir. Oder die Praktikanten werden unterschiedlich bezahlt oder behandelt. Ich bin mit dieser Situation total unzufrieden. Ich überlege nun, diese in den nächsten Tagen abzurechnen. Könnt ihr mir irgendwie weiterhelfen? Wüsste sonst nicht, an wen ich mich wenden konnte (wir haben keinen Betriebsrat o.ä.).</p>	

6. Exkurs: Ungerechte Behandlung

Thema:	Alles mach ich falsch
Von:	Verena
Datum:	7. Juni 2011, 22: 35
<p>Hallo,</p> <p>leider habe ich Probleme mit unserer Praxismanagerin. Im August habe ich meine Ausbildung zur med. Fachangestellten begonnen. Zu Anfang waren wir zu zweit. Da die andere Auszubildende Probleme mit der Praxismanagerin hatte, wurde sie gekündigt. Als die Kollegin weg war, fing die Managerin mit mir an. Auf einmal habe ich nach der Probezeit angeblich alles falsch gemacht. Tätigkeiten, für die ich vorher gelobt worden bin. Dann war ich einmal krankgeschrieben und weil sie mich immer anschreit, habe ich ihr nur eine SMS geschrieben. Sie hat mich dafür auch angeschrien und ziemlich abwertende Kommentare von sich gegeben. Jetzt bin ich aufgrund eines Unfalls wieder krankgeschrieben. Auch diesmal musste ich, da ich sie telefonisch nicht erreichen konnte, eine SMS schicken. Aufgrund dessen bekam ich eine schriftliche letzte Abmahnung. Auch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde von ihr nicht an die Berufsschule weitergeleitet, sodass ich dort auch Probleme bekam ... Mittlerweile bin ich nur am weinen, weil alles, was ich mache, falsch ist. Ich kann nicht mehr richtig schlafen, meist ist es 3 oder 4 Uhr bis ich einschlafe, was dann auch nicht wirklich erholsam ist. Ich weiß nicht mehr weiter und an wen ich mich wenden kann, um Hilfe zu erhalten.</p>	

Thema:	Sexuelle Belästigung
Von:	Anna
Datum:	9. Januar 2011, 21:50
<p>Ich habe eine Lehre zur Hotelfachfrau angefangen und bin zur Zeit in der Abteilung Zimmerreinigung. Ich habe also von einem Gast das Zimmer gereinigt und dieser kam auf mich zu und wurde handgreiflich im Sinne von sexueller Belästigung. Ich habe es meiner Abteilungsleiterin gemeldet, welche sich aber nicht darum kümmert, sondern von mir erwartet weiter zu machen, als wäre nichts gewesen. Ich muss auch weiterhin denselben Gast betreuen. Ich habe aber solche Angst, da dieser immer noch Anspielungen macht, wie z.B. Augenzwinkern. Wie verhalte ich mich nun richtig, ich habe Angst, dass er wieder handgreiflich wird??</p>	

Thema:	Mobbing
Von:	Achim
Datum:	10. Februar 2011, 22:10

Hallo Dr. Azubi!

Ich mache meine Ausbildung zum Bürokaufmann in einem Autohaus und werde seit Anfang der Ausbildung in der Werkstattannahme eingesetzt. Leider habe ich eine ganze Reihe an Problemen: Es wird mir unterstellt, dass ich bspw. Kundenaufträge nicht eröffnet habe oder auch Teile nicht bestellt zu haben. Auch soll ich Aufträge eröffnet haben, in denen etwas falsch ist, an Tagen, an denen ich nachweislich in der Schule und somit nicht im Betrieb war. Ich vermute, dass jemand (der Meister) bewusst diese Dinge manipuliert, um mich zur Kündigung zu bewegen. Ganz schlimm wurde die Geschichte, als die Entscheidung zu einer neuen Auszubildenden in der Werkstattannahme getroffen wurde. Mir kommt es so vor, als versuche man Gründe zu finden, um mich zu kündigen. So habe ich heute z.B. eine Abmahnung bekommen. Außerdem werde ich ständig aufgrund meines Übergewichtes von einigen Vorgesetzten gemobbt. Auf diesen Umstand habe ich den Geschäftsführer der Gesellschaft schon mehrfach hingewiesen. Leider bekam ich immer nur zu hören, dass dies in einer Werkstatt normal sei. Auch wird mir von meinen Vorgesetzten ständig vorgehalten, dass meine geleistete Arbeit sowieso nichts wert sei und man getrost auf mich im Unternehmen verzichten könne. Dauernd werden mir Informationen zu Dingen, die ich bearbeite, vorenthalten. Dadurch ergeben sich regelmäßig peinliche Situationen mit Kunden. Was kann ich machen? HELFT MIR!

Thema:	Überwachung
Von:	Léa
Datum:	11. März 2011, 22:40

Fehler machen

Guten Abend,

ich hab ein Problem, das mich mittlerweile echt belastet, und zwar geht es darum, dass ich bei meiner Ausbildungsstelle immer überwacht werde. Alles wird kontrolliert, und wenn ich mal einen Fehler mache, gehen meine Kollegen immer zum Chef und erzählen alles. Daraufhin bekomme ich natürlich Mega-Stress. Das nimmt mich mittlerweile auch stark körperlich mit! Es ist schon soweit gekommen, dass ich keinerlei Arbeiten mehr selbstständig verrichten darf, obwohl ich weiß, wie es geht. Habe das Gefühl, dass ich dort nicht willkommen bin und während der Arbeitszeit oft den Tränen nahe bin (einzige Azubine). Teils habe ich echt Angst dahin zugehen, weil ich wieder für etwas verantwortlich gemacht werde, wofür ich nichts kann, weil es mir niemand zeigt. Habe Angst zu widersprechen, so was wird dort gar nicht gern gesehen. Was kann ich in meiner Situation tun? Vielen Dank für die Hilfe.

Thema:	Unfair behandelt
Von:	Achim
Datum:	10. Mai 2011, 23:45
<p>Hallo,</p> <p>also ich habe folgendes Problem: Alles begann damit, dass man mir vor den Osterferien gesagt hat, dass der Chef der Abteilung im Urlaub ist und meine Ausbilderin für diese die Vertretung machen muss und ich für meine Ausbilderin. Soweit so gut, das habe ich auch so hingenommen und habe dementsprechend, weil es mir auch eh nicht genehmigt worden wäre, keinen Urlaub genommen. Doch jetzt kommen wir zu dem wirklichen Problem. Wir haben nun bald Sommerferien und ich hatte auch mit meiner Ausbilderin eine Absprache gemacht, wann ich meinen Urlaub nehme. Doch das wurde mir nun gestrichen, da mein Chef genau zu dem Zeitpunkt Urlaub nehmen will, obwohl mein Urlaubsplan auch mit ihm besprochen wurde. Bei einem Gespräch kam lediglich wieder einmal heraus, dass er gegen die Situation leider nichts machen kann und ich ja schließlich dafür da wäre, um meine Ausbilderin zu vertreten. Zusätzlich hat meine Ausbilderin jetzt noch ihren Urlaub bewilligt bekommen, d.h. ich muss ihre Vertretung alleine machen, mein Chef guckt zwar über die Sachen drüber, aber auch nur halbherzig, und wenn ich dann einen Fehler mache, dann werde ich zusammengestaucht. Dazu kommt, dass er mich dann wie eine Aussätzige behandelt. Als ich das letzte Mal zusammengestaucht wurde, bin ich auch zu meiner Personalabteilung gegangen und habe denen erklärt, dass das ein Problem für mich ist, doch die haben auch nichts unternommen, sie haben lediglich gesagt, dass mein Chef so sei wie er ist und sie an seiner Person nichts verändern können. Ich habe jetzt folgende Fragen. Dürfen die meinen geplanten Urlaub nach Absprachen einfach so streichen? Bin ich als Azubi dafür da, eine vollwertige Arbeitskraft zu vertreten? Was kann ich dagegen tun, dass mein Chef mich so behandelt? Ist das denn alles überhaupt rechtens so?</p>	

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:

