

studie



Ausbildungsreport Schleswig-Holstein 2017

mit Branchenschwerpunkt
Hotel- und Gaststättengewerbe



<http://jugend-nord.dgb.de/>

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Jeanine Weigel

Herausgeberin:

DGB-Jugend Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Internet: <http://nord-jugend.dgb.de/>

Redaktion:

Jeanine Weigel, Philipp Thom

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

Drucktechnik Altona

Titelfoto:

pidjoe / iStock

Februar 2017

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
	Politisches Grußwort	6
1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	7
2	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	9
2.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	9
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	9
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	10
2.1.3	Ausbildungsnachweis	11
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	12
2.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	13
2.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	13
2.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	15
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	15
2.2.2	Regelmäßigkeit von Überstunden	16
2.2.3	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	17
2.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	17
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	18
2.3	Ausbildungsvergütung	20
2.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	22
2.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	22
2.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	23
2.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	24
2.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	26
2.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	26
3	Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe	29
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	29
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	31
3.3	Ausbildungsvergütung	33
3.4	Persönliche Beurteilung der Ausbildung	33
3.5	Perspektiven nach der Ausbildung	34
3.6	Fazit und Forderungen	34
4	Themenschwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung	36
4.1	Ergebnisse für Schleswig-Holstein	36
4.1.1	Belastungen in den Bereichen der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen	36
4.1.2	Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Belastung	38
5	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	42
5.1	Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe	42
5.2	Unterschiede bei den Arbeitszeiten	43
5.3	Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung	43
5.4	Unterschiede bei der Zufriedenheit	44
6	Fazit und Forderungen	45
7	Auswertungsverfahren und Methodik	47
8	Anhänge	48
	Abbildungsverzeichnis	51

Der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung gilt in der Bundesrepublik Deutschland als wirksamer Schutz gegen Arbeitslosigkeit und somit als wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, gute Arbeit und ein schönes Leben. Seit einigen Jahren wird der dualen betrieblichen Ausbildung auch europaweit viel Beachtung geschenkt. Bei allem Lob für die duale Ausbildung darf aber nicht vergessen werden, dass das Berufsbildungssystem in Schleswig-Holstein seit Jahren in einigen Branchen erhebliche Qualitäts- und Attraktivitätsmängel aufweist.

Der Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein stellt alle beteiligten Akteur_innen vor große Herausforderungen. Vonseiten der Arbeitgeber wird ein Fachkräftemangel beklagt, dessen Gründe wie so oft einseitig den jungen Ausbildungsplatzsuchenden zugeschrieben werden. Wir weisen jedoch seit Jahren darauf hin, dass es neben den in diesem Report beschriebenen qualitativen Problemen eine immense Lücke im betrieblichen Ausbildungsstellenangebot in Schleswig-Holstein gibt. Aus dieser Lücke resultiert der auch im Bundesvergleich viel zu hohe Bestand an Jugendlichen in den Übergangsmaßnahmen. Die momentane Statistik unterschätzt zudem systematisch die tatsächliche Zahl der ausbildungsplatzinteressierten Jugendlichen¹. Ein fundiertes Landeskonzept Übergang-Schule-Beruf muss daher neben einer belastbaren Ausbildungsgarantie auch eine transparente Ausbildungsmarktstatistik beinhalten. Ausdrücklich unterstützen wir den von der Bildungsministerin initiierten Prozess zur flächendeckend Implementierung von echten Jugendberufsagenturen.

Handlungsbedarf besteht vor allem auf Seiten der Wirtschaft. Sie muss qualitativ gute Ausbildungen für alle ausbildungswilligen Jugendlichen gewährleisten und Ausbildungsplätze unabhängig von konjunkturellen Schwankungen anbieten. Seit Jahren fallen die betrieblichen Stellenangebote viel zu gering aus, um für alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot zu ermöglichen. Bei einer näheren Betrachtung der Statistiken der Arbeitsagentur fällt auf, dass unter den TOP 10 der unbesetzten Ausbildungsplätze die Berufe wiederzufinden sind, die seit Jahren durch Qualitätsmängel, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Vergütungen auffallen. Das betrifft vor allem das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie das Lebensmittelhandwerk.²

Auch um auf diese Fragen aufmerksam zu machen, erscheint nun bereits zum dritten Mal der länderspezifische Ausbildungsreport für Schleswig-Holstein aus der Feder der DGB-Jugend Nord.

Der Ausbildungsreport 2017 fokussiert sich auf die laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015. Mit 2.723 von der DGB-Jugend Nord schriftlich befragten Auszubildenden verfügt der Ausbildungsreport darüber hinaus über eine besonders fundierte Datengrundlage, mit deren Auswertung wir auf die aktuellen Herausforderungen der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein aufmerksam machen wollen. Dieser Report leistet somit aus Sicht der Jugendlichen einen qualifizierten Beitrag zu den aktuellen Debatten um die Qualität und Zukunftsgestaltung der Berufsausbildung im Land Schleswig-Holstein.

Die vorliegende Ausgabe teilt sich in vier verschiedene Untersuchungsfelder auf: Der allgemeinen Befragung zur Qualität in den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen, dem Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Schwerpunkt zu psychischen Belastungen in der Ausbildung und der Untersuchung der geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden ist. Dies ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gerade in den problembehafteten Ausbildungsberufen gibt und dass die Betriebe in diesen Branchen ihrer Verantwortung nicht nachkommen, die Qualität ihrer Ausbildung nachhaltig zu verbessern.

Der Hauptteil des Reports widmet sich somit der Qualität der Ausbildung in Schleswig-Holstein: Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit der fachlichen Vermittlung und den Ausbildungsbedingungen im Betrieb? Hier finden wir konkrete Antworten auch auf die Frage, welche Voraussetzungen für Gute Arbeit und Fachkräftesicherung in Zukunft geschaffen werden müssen (➔ Kapitel 2).

Die Gesamtauswertung wird um den Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe ergänzt. Bereits 2012 haben wir mit einer Sonderauswertung dieser Branche auf die gravierenden und zum Teil skandalösen Ausbildungsbedingungen aufmerksam gemacht. Was hat sich seitdem getan? Hat die Qualitätsinitiative des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes Früchte getragen? Leider müssen wir diese Frage mit einem klaren Nein beantworten. Der Fachkräftemangel ist hausgemacht und spricht Bände. Lediglich in den Bereichen, in denen die Tarifparteien Vereinbarungen getroffen haben, gab es merkliche Verbesserungen (➔ Kapitel 3).

¹ siehe detailliert: <http://nord.dgb.de/presse/++co++dc9bfc9c-6d08-11e0-6b54-00188b4dc422>

² <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201609/iiiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-01-0-201609-pdf.pdf>

Ein zweiter Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt auf der Untersuchung der psychischen Belastungen in der Ausbildung, die – wie der Report zeigt – leider keine Ausnahmen sind und z. T. alarmierende Ergebnisse liefern. (➔ Kapitel 4).

Abgerundet wird unser Report durch den Blick auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei weiblich und männlich dominierten Ausbildungsberufen, die einmal mehr aufzeigen, dass auch hier nicht nur bei der Vergütung eine Ungleichbehandlung vorliegt (➔ Kapitel 5).

Die Ergebnisse zeigen, dass es nach wie vor einen enormen Handlungsbedarf gibt. Es ist offensichtlich, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen für die Gestaltung der beruflichen Ausbildung nicht ausreichen. Für eine Erhöhung der Ausbildungsqualität ist eine Reform des Berufsbildungsgesetzes unabdingbar.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreportes liefern zudem zahlreiche Hinweise für den durch den Landtag autorisierten Prozess zur Implementierung eines Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung (SHIBB)³, die darüber hinaus in der Berufsbildungspolitik der zukünftigen Landesregierung Beachtung finden müssen.

Um dem guten Ruf des dualen Ausbildungssystems weiterhin gerecht zu werden, muss für alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Teilhabe gewährleistet sein. Nur so können die gesellschaftlichen Herausforderungen, die die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und der demografische Wandel mit sich bringen, gemeinsam gemeistert werden. Um diesen Wandel positiv für alle Beteiligte zu gestalten, bedarf es einer qualitativ guten Ausbildung und eines auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebotes!



Uwe Polkaehn
Bezirksvorsitzender
DGB Nord



Jeanine Weigel
Bezirksjugendsekretärin
DGB Nord

³ https://www.landtag.ltsh.de/export/sites/landtagsh/infothek/wahl18/plenum/plenprot/2016/18-133_11-16.pdf

Politisches Grußwort

Ganz Europa beneidet uns um unsere duale Ausbildung – und um unsere niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Die duale Ausbildung ist ein gutes Fundament für eine sichere und auskömmliche Zukunft und für einen erfüllten Beruf. Sie ist – aufbauend auf guter Schulbildung – eine gute Grundlage für ein zufriedenes, selbstbestimmtes Leben.

Wir haben in Schleswig-Holstein 33 berufsbildende Schulen und Regionale Berufsbildungszentren (RBZ). Wir haben über 50.000 Ausbildungsbetriebe. Die jungen Menschen können bei uns im Land 248 duale Ausbildungsberufe lernen, hinzukommen 35 Sonderausbildungsgänge für Menschen mit Behinderungen. Diese Vielfalt bietet jeder und jedem Jugendlichen die Chance auf einen interessanten Beruf.

Junge Menschen, die heutzutage einen Ausbildungsplatz suchen, wissen, was sie wollen: Sie kennen ihren Wert, hinterfragen bestehende Strukturen und verfolgen ihren eigenen Karriereweg. Und das ist gut so, denn nur so können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber insbesondere auch die Unternehmen weiterentwickeln und die Zukunft gestalten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun gut daran, diesen jungen Menschen ihren Weg zu ermöglichen.

Vor allem junge Frauen – aber auch junge Männer – möchte ich ermutigen, sich auch über Berufsbilder zu informieren, die abseits der üblichen »TOP 10« liegen, die heute jeder zweite junge Mensch als Berufswunsch angibt. Wagen Sie einen Blick über den Tellerrand und entdecken Sie die vielfältigen Möglichkeiten, die der Ausbildungsmarkt Ihnen bietet. Es wird sich lohnen.

Heute, im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung verändern sich die Produkte und Arbeitsabläufe, und damit auch die Berufsbilder und –Inhalte, mit großer Dynamik. Unser Ziel ist es, die duale Ausbildung als zentrale Qualifizierungsphase im Übergang Schule – Betrieb zu erhalten.

Es ist wichtig, diesen Übergang gut zu gestalten. Manchmal brauchen junge Menschen Unterstützung. Angebote wie zum Beispiel die »Assistierte Ausbildung« oder eine Teilzeitausbildung können helfen, eine duale Ausbildung durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Angebote wie die »Regionale Ausbildungsbetreuung« in Schleswig-Holstein unterstützen Jugendliche kostenlos bei Problemen am Ausbildungsplatz oder nachdem sie ihre Ausbildung abgebrochen haben, damit sie doch noch einen Abschluss schaffen.

In Schleswig-Holstein gibt es seit dem vergangenen Jahr ein neues Unterstützungsangebot für Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben: die Jugendberufsagenturen. Durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aller zuständigen Stellen erhalten junge Menschen Be-

treuung »aus einem Guss«. Sie bekommen in der Jugendberufsagentur, an einer Stelle, alle Unterstützung, die sie individuell benötigen.

Unser Ziel ist und bleibt es, allen jungen Menschen einen bestmöglichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Sie sind unsere Fachkräfte von morgen und wir brauchen Sie.



Britta Ernst
Ministerin für Schule und
Berufsbildung des Landes
Schleswig-Holstein

1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Mechatroniker_in
Steuerfachangestellte_r
Industriekaufmann_frau
Bankkaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Fachinformatiker_in
Elektroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Maler_in und Lackier_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Metallbauer_in
Koch_Köchin
Friseur_in
Anlagenmechaniker_in
Verkäufer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Hotelfachmann_frau

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für Schleswig-Holstein 2017 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf den ersten drei Rängen finden sich in Schleswig-Holstein die Auszubildenden in der Industriemechanik und der Zerspanungsmechanik sowie die Elektroniker_innen für Betriebstechnik. Mit leichtem Abstand, aber ebenfalls mit guten Bewertungen, folgen Mechatroniker_innen, Steuerfachangestellte, Industriekaufleute und Bankkaufleute. Bis auf Steuerfachangestellte und Industriekaufleute belegen diese Berufe 2016 auch bundesweit in leicht anderer Reihenfolge die ersten fünf Ränge.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung, als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung haben die hier aufgeführten Berufe in Schleswig-Holstein jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Die schlechtesten Bewertungen finden sich in Schleswig-Holstein bei Hotelfachleuten, Kaufleuten im Einzelhandel und Verkäufer_innen.

Im Vergleich zu den Auszubildenden aus den meisten anderen im Ausbildungsreport Schleswig-Holsteins berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden in diesen Berufen nach wie vor überdurchschnittlich häufig von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen. Darüber hinaus beklagen sie eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten häufig eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.

Auch bei Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, Metallbauer_innen, Köche_Köchinnen, Friseur_innen und Anlagenmechaniker_innen sind die Rahmenbedingungen offenbar eher schlecht, so dass diese Berufe sich ebenfalls am unteren Ende des Gesamtrankings in Schleswig-Holstein wiederfinden. Hier unterscheiden sich die Bewertungen im Detail vom Bundesschnitt (siehe die folgenden Kapitel zu den Detailergebnissen).

Betriebsgröße

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

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein (68,7 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit hat sich damit seit der letzten Befragung 2010 praktisch nicht verändert (69 Prozent). Das ist zwar erfreulich, doch es kann nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinweggesehen werden. Weiterhin sei an dieser Stelle erwähnt, dass die Ausbildungszufriedenheit in Schleswig-Holstein um drei Prozentpunkte unter dem gesamtdeutschen Schnitt liegt.

Der Ausbildungsreport Schleswig-Holstein 2017 zeigt deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt ([↗](#) Kapitel 2.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen, hat sich im Vergleich zu 2010 um 1,7 Prozentpunkte auf 10,1 Prozent verringert und liegt damit auch leicht unter dem Bundesmittel von 10,6 Prozent. Ob dieser positive Trend in der Zukunft anhalten wird, bleibt abzuwarten (➔ Kapitel 2.1.2).

Fachliche Anleitung

92,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein haben eine_n Ausbilder_in. Gegenüber 2010 (90 Prozent) hat die Quote erfreulicherweise noch etwas zugenommen. Bei 10,5 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r jedoch »selten« bis »nie« präsent (➔ Kapitel 2.1.4).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist im Vergleich zu 2010 allerdings von 43 Prozent auf 39,1 Prozent gefallen. Er liegt aber immer noch deutlich über dem Bundeschnitt von 34,8 Prozent (➔ Kapitel 2.2.2).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben noch immer 14,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Schleswig-Holstein an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (Bund: 11,2 Prozent). Auch bei der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes bezüglich der Arbeitstage für Minderjährige gibt es in Schleswig-Holstein noch Nachholbedarf: 4,6 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten (Bund: 3,5 Prozent, ➔ Kapitel 2.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Immerhin konnten 30 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein ihren Wunschberuf und weitere 41 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (22,5 Prozent) machte ihre Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,5 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (53 Prozent) als die Auszubildenden in

ihren Wunschberufen (81,1 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur gut jede_r Dritte (27,2 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden (➔ Kapitel 2.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

56,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden (Bund: 61,8 Prozent). Weniger als ein Drittel (30,9 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 12,2 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

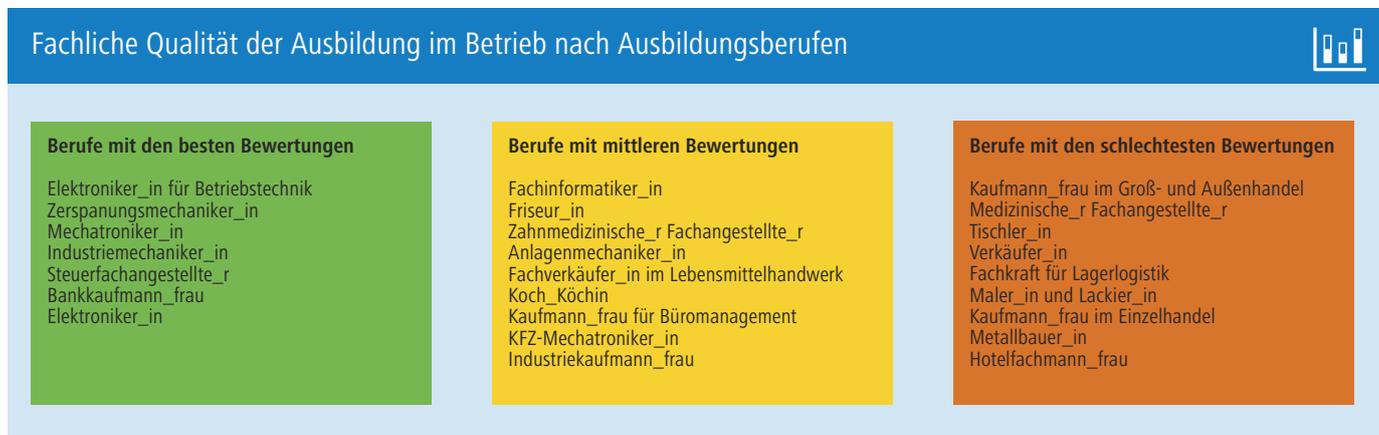
Von den Auszubildenden aus Schleswig-Holstein mit Übernahmezusage erhielten 2016 nur 58 Prozent eine unbefristete Zusage (Bund: 65,8 Prozent), die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 44,7 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (Bund: 43,2 Prozent, ➔ Kapitel 2.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. 62,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 2.1.6.).

2 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



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

Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So schnitten die angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik, die Zerspanungsmechaniker_innen und die Auszubildenden in der Mechatronik beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« am besten ab. Am Ende der Skala stehen die Kaufleute im Einzelhandel, die Metallbauer_innen und Hotelfachleute.

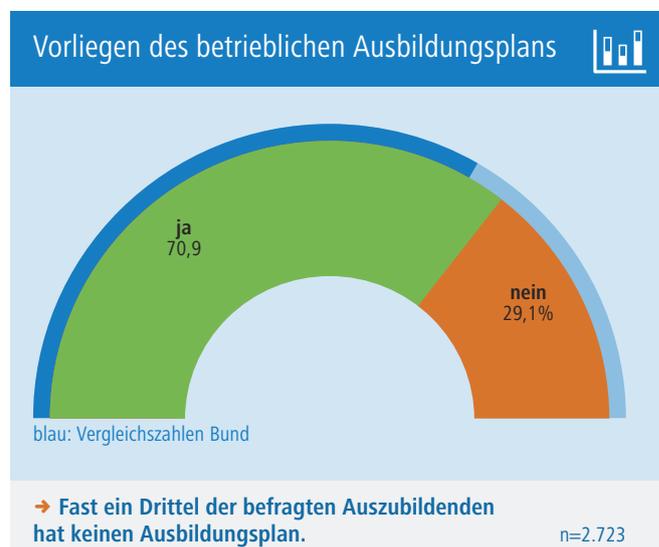
2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

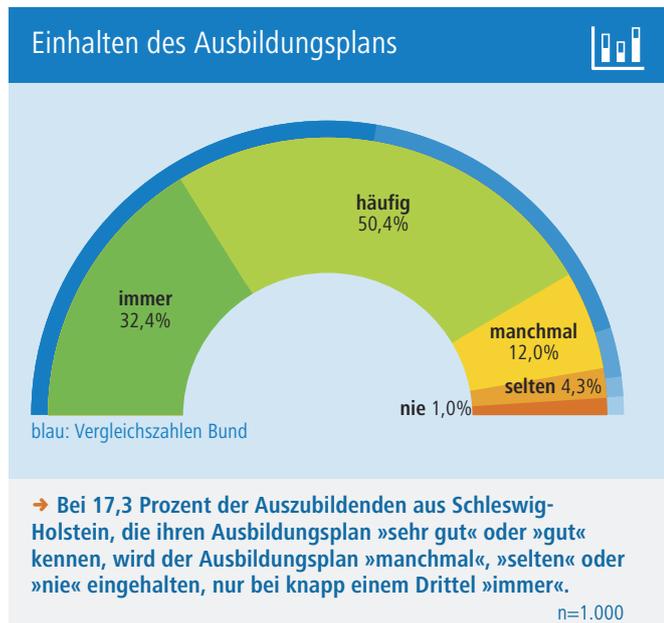
Innerhalb des rechtlichen Rahmens obliegt die konkrete Organisation der Berufsausbildung dem ausbildenden Betrieb. Damit steht und fällt die Qualität mit den für die Ausbildung verantwortlichen Personen und der Vermittlung der jeweiligen Ausbildungsinhalte. Um eine einheitliche Qualität und möglichen Willkürlichkeiten entgegenzutreten, sind die zu erlernenden Inhalte in spezifischen Ausbildungsrahmenplänen geregelt. Demnach basiert jeder Ausbildungsberuf auf einem Ausbildungsrahmenplan, der zusammen mit dem detaillierten betrieblichen Ausbildungsplan, gemäß § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die Vermittlung von Ausbildungsinhalten zeitlich festschreibt. Durch diese Pläne werden die Inhalte der Ausbildungsberufe betriebsübergreifend vereinheitlicht und vergleichbar. Im bestmöglichen Fall führt dies zu einer fundierten Wissens- und Fertigkeitsvermittlung, was die Auszubildenden zu einer befähigten Fachkraft reifen lässt.

Üblicherweise wird ein betrieblicher Ausbildungsplan, der die allgemeineren Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans auf die Gegebenheiten im Ausbildungsbetrieb überträgt, dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden bei Vertragsabschluss ausgehändigt.

29,1 Prozent der befragten Auszubildenden liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise alle befragten Bankkaufleute einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnte nur 48,6 Prozent der angehenden KFZ-Mechatroniker_innen diese Frage bejahen.

1.000 befragte Auszubildende kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Knapp ein Drittel (32,4 Prozent) davon gab an, dass





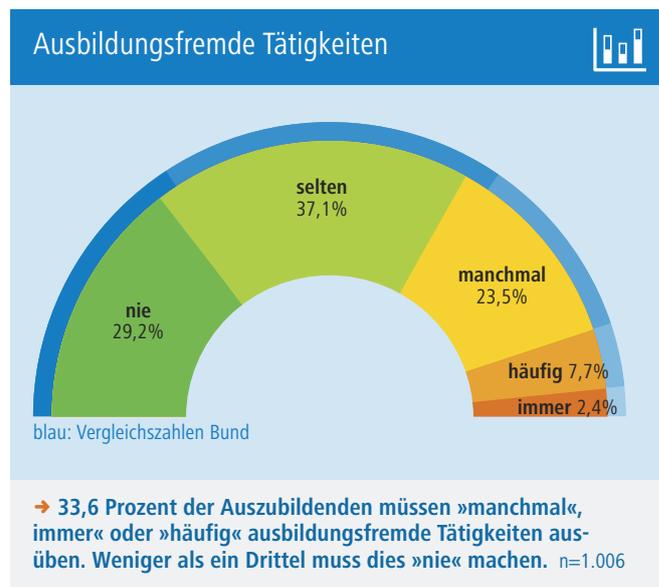
der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Erfreulich ist, dass gegenüber 2010 der Anteil, die angaben, der Ausbildungsplan werde immer eingehalten, um 5,3 Prozentpunkte gestiegen ist. Dennoch sind dies immer noch weniger als im Bundesschnitt (37,3 Prozent). Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Es ist davon auszugehen, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Arbeitsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Obwohl es eindeutig gesetzlich untersagt ist, passiert es zu häufig, dass Auszubildende mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt werden. Vielfach werden Tätigkeiten wie Botengänge oder private Erledigungen für Dritte bagatellisiert und den Auszubildenden als Teil einer »normalen« Arbeitswelt vermittelt. Sollte es jedoch zu Unfällen während der Ausübung solcher Tätigkeiten kommen, greift hier die gesetzliche Unfallversicherung nicht und der jeweilige Betrieb haftet eigenverantwortlich für den Schaden. Selbst ständig wiederkehrende Aufgaben, die Auszubildende bereits längst beherrschen, stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können nach § 102 Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit einem Bußgeld bis zu tausend Euro geahndet werden. Darüber hinaus geht eine derartige Vergeudung der Ausbildungszeit oftmals mit dem Nichterlernen von ausbildungsrelevanten Inhalten ein-

her. Diese können dann womöglich kaum oder gar nicht vermittelt werden und müssen gegebenenfalls mit Überstunden »aufgeholt« werden.

Weniger als ein Drittel (29,2 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden – dies sind 2,3 Prozentpunkte weniger als 2010 und 2,7 Prozentpunkte weniger als im Bund. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So gaben 10,1 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Ein Drittel (33,3 Prozent) der Maler_innen und Lackierer_innen gaben an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen.



Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zur Betriebsgröße. So gaben beispielsweise 17 Prozent der Auszubildenden aus Betrieben mit unter 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 4,2 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

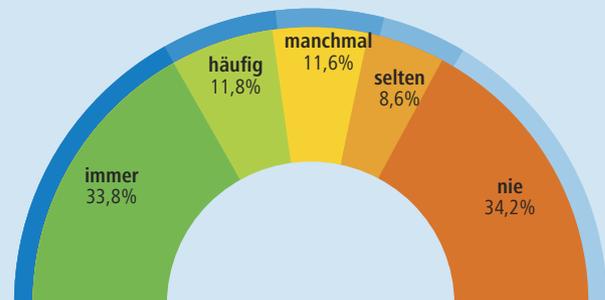
Zur nachhaltigen Sicherung der Ausbildungsqualität muss der § 79 BBiG (Aufgaben der Berufsbildungsausschüsse) erweitert werden: die Vorgaben und Möglichkeiten der Berufsbildungsausschüsse müssen gestärkt, die Aufgaben und Rechenschaftspflicht der Ausbildungsberater der Kammern konkretisiert und eine feste Verankerung von Unterausschüssen zur Ausbildungsqualität umgesetzt werden.

2.1.3 Ausbildungsnachweis

Während der Ausbildung haben Auszubildende – sofern die Ausbildungsordnung dieses verlangt – schriftliche Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) zu führen. Dies dient in erster Linie dem Ziel, dass Auszubildende und Auszubildende zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten werden. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Das Berichtsheft ist die Grundlage der Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig (vgl. hierzu BBiG § 14). Für die Auszubildenden ermöglicht das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. 34,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben jedoch an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,6 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während keiner der befragten Bankkaufleute

Führen des Berichtsheftes während der Arbeitszeit



blau: Vergleichszahlen Bund

→ Über ein Drittel der Auszubildenden bearbeiten ihr Berichtsheft nie während der Ausbildungszeit.

n=2690

und nur 3,3 Prozent der Mechatroniker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen Fachangestellten 55,6 Prozent und bei den Maler_innen und Lackierer_innen sogar 60,8 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs kann es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist es zwingend notwendig, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Damit die Auszubildenden und die Ausbilder_innen einen Überblick über die bereits vermittelten Lerninhalte haben, ist entsprechend § 5 Abs. 2 Nr. 7 BBiG in mittlerweile fast allen Ausbildungsordnungen der Passus enthalten: »Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen«. Dieser muss ins BBiG aufgenommen werden.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Die fachliche Betreuung eines Auszubildenden ist die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Ausbildung und einen erfolgreichen Abschluss. Für jeden Auszubildenden muss es dabei klare Ansprechpartner_innen geben, die ausdrücklich mit der Ausbildung im Betrieb beauftragt sind. Kommt ein Ausbildungsvertrag zwischen zwei Parteien zustande, sollte dies implizieren, dass der_die Ausbilder_in über eine persönliche und fachliche Eignung verfügt. Diese Voraussetzungen sind in den § 28, § 29 und § 30 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgelegt und klar definiert. Ausbilder_innen müssen den Auszubildenden grundlegende Fragen didaktisch vermitteln und ihnen in die entsprechenden Arbeitsgänge einweisen können. Diesem Umstand wird leider – wie im Folgenden festgestellt – nicht in allen Betrieben Rechnung getragen.

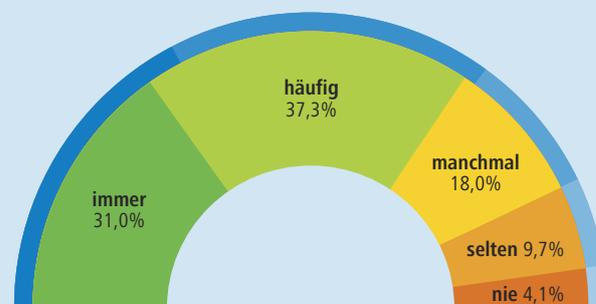
Der überwiegende Teil der Befragten aus Schleswig-Holstein gibt an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92,6 Prozent, das bedeutet ein Plus von 2,6 Prozent gegenüber 2010), doch sind sie bei 10,5 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent (2010: 8 Prozent). Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 10,6 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, in Großbetrieben nur 6,3 Prozent.

Fehlende Ansprechpartner_innen im Betrieb ziehen eine Reihe von negativen Konsequenzen nach sich. Auszubildende, die auf keine fachliche Anleitung zurückgreifen können, sind häufig auf die Unterstützung von hilfsbereiten Kolleg_innen angewiesen. Folglich geraten Auszubildende zunächst in die unangenehme Rolle von Bittsteller_innen, welche auf eigene Faust versuchen, die mitunter aufkommenden fachlichen Unzulänglichkeiten zu kompensieren. Das kann zu einem schlechteren Arbeitsklima führen, insbesondere wenn häufigeres Nachfragen als störend empfunden wird. Zwar lassen sich so vielleicht Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit trainieren, aber zu einer fachlich fundierten Ausbildung gehören eine solide Wissensvermittlung, ein produktives Lernklima und die dazugehörigen gut ausgebildeten Ansprechpartner_innen.

Von den befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die Ausbilder_innen haben, gaben nur noch gut zwei Drittel (68,3 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten (2010: 76 Prozent). Dagegen bekommen 31,8 Prozent eher »manchmal«, »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht.

Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch

Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit



blau: Vergleichszahlen Bund

→ 13,8 Prozent der Auszubildenden werden »selten« oder »nie« durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

n=2.457

unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende⁴ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁵. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigt der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78: Im Jahr 2014 wurden bundesweit 143.082 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,6 Prozent.

⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um der anspruchsvollen Aufgabe der qualitativ hochwertigen Ausbildung gerecht werden zu können und aktuelle Entwicklungen angemessen in die Ausbildung integrieren zu können, fordert die Gewerkschaftsjugend, dass den Ausbildungsbeauftragten und Praxisanleiter_innen jährlich eine Freistellung und Kostenerstattung für die Weiterbildung zusteht. Die Kosten der Freistellung und Weiterbildung trägt der_die Arbeitgeber_in. Für die Weiterbildung und Qualifizierung müssen regelmäßig geeignete und verbindliche pädagogische Qualifizierungen und Schulungen angeboten und nachgewiesen werden.

Zur Stärkung der dualen Ausbildung gehört auch, dass es ausreichend Ausbilder_innen für eine beschränkte Anzahl von Auszubildenden gibt. Die Anzahl kann, je nach Betreuungsaufwand, variieren. Als sinnvollen Standard sehen wir einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Für eine adäquate Anleitung der Auszubildenden muss den Ausbilder_innen monatlich ausreichend Zeit zur Verfügung stehen.

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Im Jahr 1969 wurde in Deutschland erstmals eine Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung berücksichtigt. Mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde eine konsensuale Grundlage geschaffen, welches die Regelungen für eine Ausbildung umfasst. Im Zuge des Lissabon-Prozesses, in dem sich die Europäische Union vorgenommen hat, Europa zum »wissensbasierten Wirtschaftsraum« zu machen, kam es zu einer Novellierung des BBiG im Jahr 2005. Im Zuge dessen wurden die für die Qualitätsstandards in der Ausbildung verantwortlichen Kammern dazu aufgefordert und darin bestärkt, sich darum zu kümmern. Die Vielzahl von gesetzlichen Verstößen zeigt jedoch, dass klare Vorgaben zur Arbeit der Berufsbildungsausschüsse als Qualitätssicherungsorgan fehlen. Ein Problem der Qualitätssicherung besteht darin, dass die Kammern (Körperschaften des öffentlichen Rechts) im Konfliktfall gegen die eigenen Mitglieder agieren müssten. Somit befinden sich die Kammern in einer Zwickmühle zwischen dem Anspruch der Qualitätssicherung und den Ansprüchen der eigenen

Mitglieder. Daher ist es unabdingbar, dass klar definierte Standards und Kriterien bestehen, die im Fall der Fälle auch rechtlich eingefordert werden können. Um jedoch diesen Konflikten insgesamt vorzubeugen, wäre die Schaffung einer unabhängigen Institution, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung von guter Ausbildung zuständig ist, die Beste aller Lösungen.

Unverändert sind gut zwei Drittel (68,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut« (2010: 68 Prozent). Dieser Anteil der Jugendlichen, die sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind, ist allerdings etwas niedriger als im bundesweiten Vergleich (71,6 Prozent).

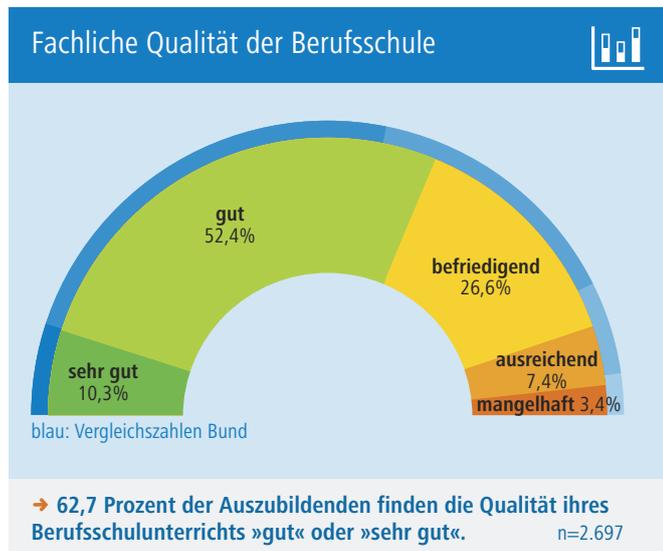
Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine zentrale Rolle. So beurteilen 66,7 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 79,2 Prozent.

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

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

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein (62,7 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gut ein Viertel (26,6 Prozent)





Die Gewerkschaftsjugend fordert

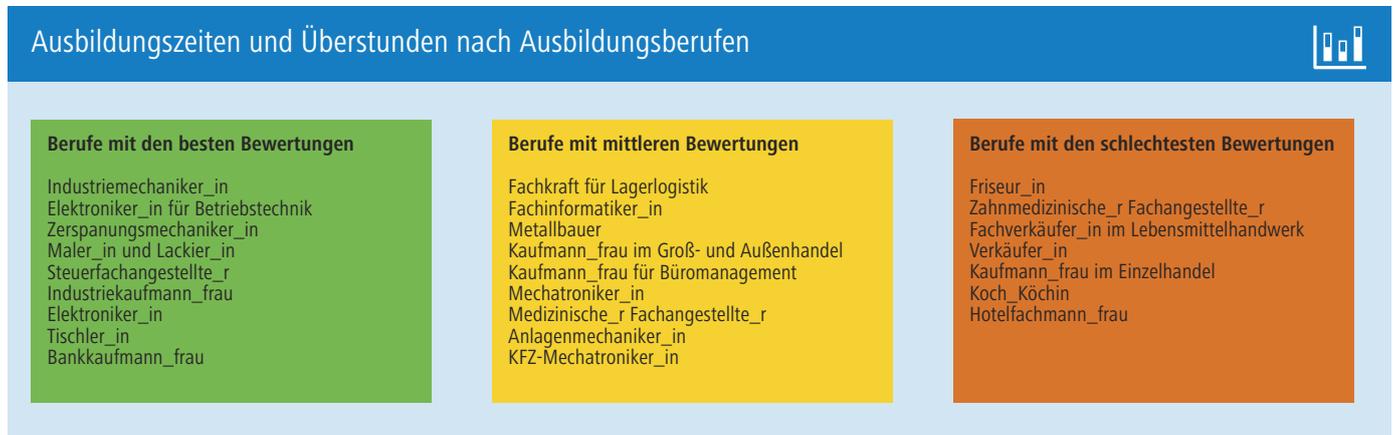
Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehören in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, 10,8 Prozent bewerten sie aber nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Zwar werden die Berufsschulen in Schleswig-Holstein etwas besser bewertet als im Bundesschnitt, aber die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule bleibt dennoch hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück.

Häufig wird von Arbeitgeberverbänden die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht sowie die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2012 zeigte auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen besteht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterialien, Schulbüchern, technischen Geräten etc. ist ebenso wichtig wie ausreichendes Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch in vielen Bundesländern ist das Gegenteil der Fall: Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremse wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Lehrer_innenstellen nicht besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf dem Rücken der Lehrer_innen ausgeglichen wird.

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

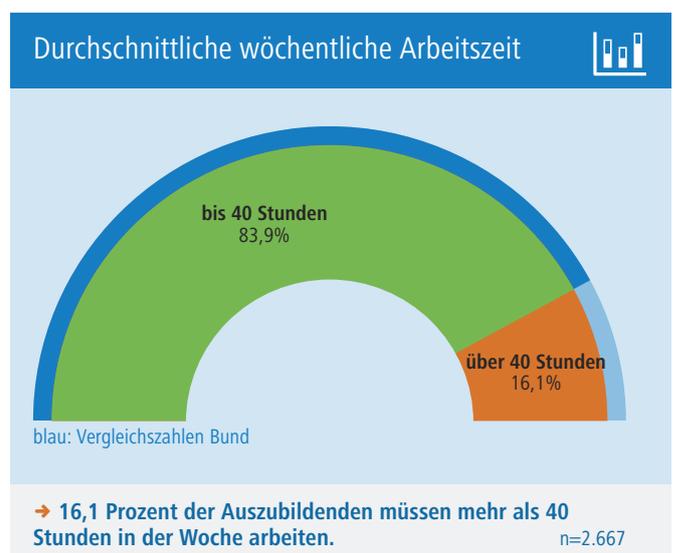


Dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entsprechend sind Auszubildende keine klassischen Arbeitnehmer_innen, sondern befinden sich in einem Lern- und Ausbildungsverhältnis. In dieser Berufsphase sollten folglich keine Überstunden anfallen, da der zeitliche Aufwand und Ablauf der Wissensvermittlung im Ausbildungsrahmenplan klar geregelt ist. Wie die Befragung jedoch zeigt, fallen im Betriebsalltag auch für Auszubildende durchaus viele Überstunden an. Ob diese, wie im Gesetz vorgesehen, immer nur »freiwillig« ausgeführt werden und im Zusammenhang mit dem Ausbildungszweck stehen, ist mehr als fraglich.

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

2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist die Zeit, die Auszubildende jeden Tag in ihren Betrieben verbringen, wobei die Pausen nicht mitgezählt werden. Auch die Zeiten, die Auszubildende in der Berufsschule verbringen, werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet. Die tägliche und auch wöchentliche Arbeitszeit wird im Ausbildungsvertrag festgehalten. Sie ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz oder wird tarifvertraglich geregelt. Wenn tarifvertragliche Regelungen gelten, sind diese meistens besser als die gesetzlich vorgegebenen Mindeststandards. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (83,9 Prozent). Immerhin 16,1 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten.



Es gaben insgesamt 5,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig Holstein an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten (Bund: 5,4 Prozent). Gegenüber 2010 (17,8 Prozent) hat sich hier, nicht zuletzt aufgrund der wiederholten Proteste gegen diese unhaltbare Situation durch die DGB-Jugend, eine erfreuliche Verbesserung ergeben.

Trotzdem ist für einige/viele Auszubildende die Freistellung für die Berufsschule immer noch ein regelrechter Kampf im Betrieb. Auch Erholungszeiten sind dort keine Selbstverständlichkeit: fast ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (29,2 Prozent) müssen an mehr als fünf Tagen arbeiten, und auch zahlreiche Koch_Köchinnen (21,8 Prozent) und Hotelfachleute (21,7 Prozent), sowie Verkäufer_innen (19,4 Prozent) und Kaufleute im Einzelhandel (14,7 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden bzw. eine 5-Tage Woche freuen.

Die aus einer hohen Wochenarbeitszeit resultierenden Belastungen sind enorm. Durch eine knapp bemessene Freizeit fehlt es vielen Auszubildenden an ausreichenden Erholungsphasen. Dazu kommt sozialpsychologischer Stress, da gestellte Ansprüche vom persönlichen sozialen Umfeld häufig nicht erfüllt werden können. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, was insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen verdeutlichen.

2.2.2 Regelmäßigkeit von Überstunden

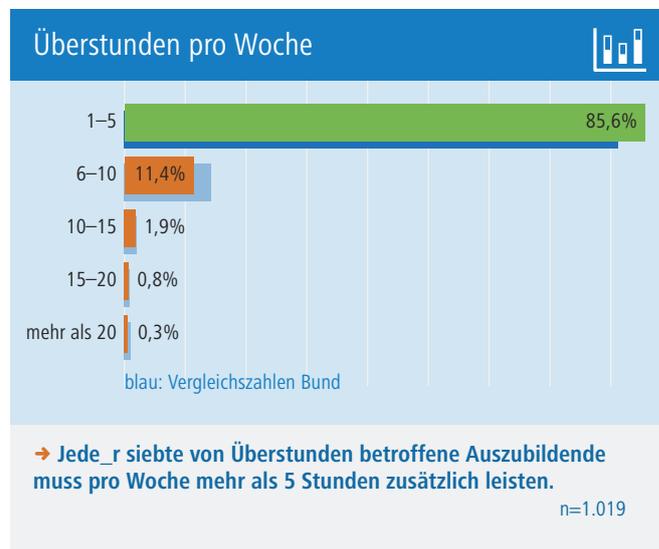
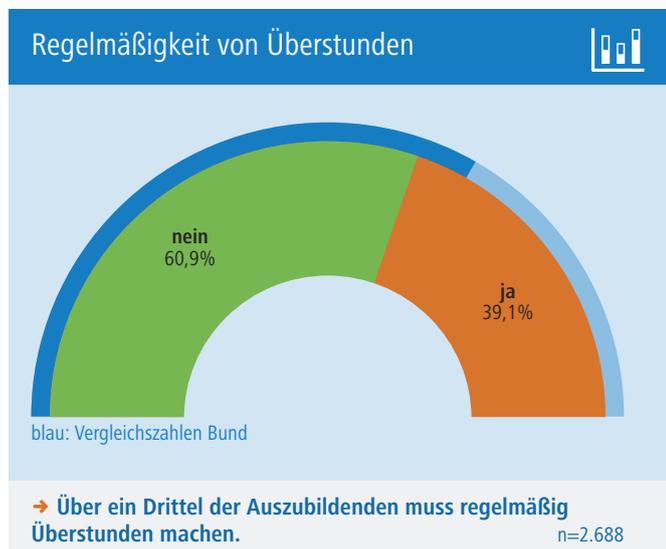
Nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) dürfen volljährige Auszubildende durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden und zeitweise maximal 60 Stunden arbeiten, aber nur wenn innerhalb von sechs Monaten im Schnitt werktäglich nicht mehr als acht Stunden gearbeitet wird. Minderjährige Auszubildende sind nach § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) besonders geschützt und dürfen ohne Ausnahme maximal 40 Wochenstunden arbeiten. Im Berufsalltag werden diese Gesetzesvorschriften häufig nicht eingehalten.

39,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden, das ist ein Rückgang um 3,9 Prozentpunkte gegenüber 2010, aber 4,3 Prozentpunkte mehr als im Bund. Es herrschen dabei große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben in Schleswig-Holstein jeweils mehr als die Hälfte der befragten Mechatroniker_innen (70 Prozent), Koch_Köchinnen (62,8 Prozent), Hotelfachleute (60,3 Prozent) und KFZ-Mechatroniker_innen (50,7 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durch-

schnitt der 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufe und weisen auf eine deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gab nur etwa jede_r Fünfte der befragten angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Industriemechaniker_innen, Fachkräften für Lagerlogistik und Zerspanungsmechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

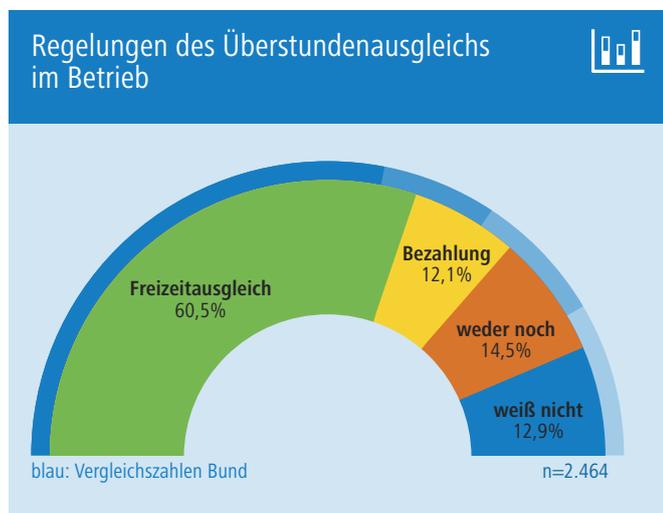
Dabei ist es für die Auszubildenden oftmals schwierig, sich gegen diese Mehrbelastung zur Wehr zu setzen. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Dies hat jedoch Auswirkungen auf die psychische Belastung und die Möglichkeit, sich in der Freizeit ausreichend zu erholen.

Unter denjenigen, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, sagte etwa jede_r Siebte (14,4 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten. Es ist durchaus alarmierend, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten (3 Prozent). Dabei liegen angehende Koch_Köchinnen mit durchschnittlich 8,8 Stunden am oberen Ende der Skala, gefolgt von Hotelfachleuten (6,8 Stunden) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (5,8 Stunden). Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen Steuerfachangestellte (2 Stunden) und Industriekaufleute (2,2 Stunden) leisten.



2.2.3 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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



Fast drei Viertel (72,6 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12,1 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (60,5 Prozent). 14,5 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden. Diese Situation ist noch nicht zufriedenstellend; sie hat sich aber gegenüber 2010 leicht verbessert, als noch über 20,8 Prozent für Überstunden weder Vergütung noch Freizeit bekamen.

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt, trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben weniger als die Hälfte der angehenden Friseur_innen (47,5 Prozent) und der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (47,8 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So be-

kommen beispielsweise alle befragten Mechatroniker_innen ihre Überstunden in Form eines Freizeitausgleichs vergütet.

Hier liegt im Vergleich zwischen den Berufsgruppen ein massives Ungleichgewicht vor, welches demnach nicht durch den Status »Auszubildende_r« begründet werden kann; vielmehr lassen sich unterschiedlicher Ansprüche der verschiedenen Branchen feststellen. Anders formuliert: Ob und wie Ausbeutung bei Auszubildenden stattfindet, ist anhand der Beispielberufe systemisch in den jeweiligen Branchen verankert.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Ausbildungsrahmenplan regelt, in welchem Zeitraum die Auszubildenden die zu vermittelnden Inhalte lernen sollen. Überstunden sind daher in diesem Lernverhältnis nicht notwendig. Die Realität zeigt allerdings, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass der § 17 Abs. 3 dahingehend ergänzt wird, dass künftig keine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, erfolgen darf. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht arbeits- bzw. werktags vermittelt werden können, dies gilt ebenso für Schichtdienste. Teilschichtdienste für Auszubildende sollen vollständig verboten werden.

2.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Laut § 15 des Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Dabei wird seit 1997 zwischen minder- und volljährigen Auszubildenden unterschieden, der gegenteilig lautende Passus wurde damals auf Wunsch der Wirtschaftsverbände aus dem Gesetz gestrichen.

Oft verlangen Ausbilder_innen von volljährigen Auszubildenden, dass sie nach der Berufsschule noch in den Betrieb kommen sollen. Dabei gilt, dass von der täglichen Arbeitszeit die gesamte Zeit in der Berufsschule abgezogen wird. Zudem muss der Weg von der Berufsschule in den Betrieb auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Sollte die Zeit, welche die Auszubildenden nach der Berufsschule noch im Ausbildungsbetrieb verbringen können, zu kurz sein, um dem jeweiligen Ausbildungszweck zu dienen (weniger als 30 Minuten), kann der Betrieb die Rückkehr nicht verlangen.

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht, obwohl z. B. § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) für unter 18-jährige Auszubildende besagt, dass ein Berufsschultag, der mehr als fünf Unterrichtsstunden umfasst, mit acht Zeitstunden auf die Arbeitszeit angerechnet werden muss. Zumindest für die minderjährigen Auszubildenden gilt damit eine klare gesetzliche Regelung. Daher müssten die Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Jedoch nicht nur bei den über 18-Jährigen, sondern auch bei den Minderjährigen gibt es eine Vielzahl von Auszubildenden, denen eine regelmäßige Teilnahme am Berufsschulunterricht verwehrt wird.

3,2 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,3 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Hotelfachleute, Koch_Köchinnen, Verkäufer_innen sowie Kaufleute im Einzelhandel. Gegenüber 2010 ist der Anteil der Befragten, die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb zumindest gelegentlich nacharbeiten müssen, um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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 aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Seitdem fehlt eine klare gesetzliche Regelung. Die Berufsschulzeiten sind jedoch integraler Bestandteil der Ausbildung und somit Arbeitszeit. Die DGB-Jugend Nord fordert daher, dass die Berufsschulzeiten (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend, dass für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht.

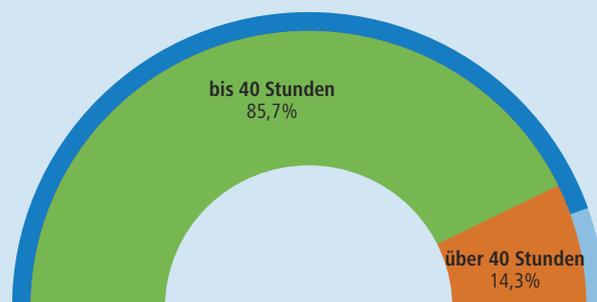
Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Einen besonderen Schutz gewährt das Gesetz jenen Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Nach § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) dürfen sie nur maximal 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich arbeiten. Beträgt die Arbeitszeit an einzelnen Tagen weniger als acht Stunden, können minderjährige Auszubildende an den anderen Arbeitstagen derselben Woche bis zu achteinhalb Stunden beschäftigt werden. Das gilt auch, wenn für die betreffenden Auszubildenden eine Gleitzeitregelung gilt. Selbst wenn Überstunden anfallen, dürfen diese Zeiten nicht überschritten werden. Zudem ist gemäß § 15 JArbSchG den Minderjährigen nur an fünf Tagen der Woche das Arbeiten erlaubt.

Umso skandalöser ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 14,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Schleswig-Holsteinangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten (Bund: 11,2 Prozent). Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 4,6 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Schleswig-Holsteinangaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten (Bund: 3,5 Prozent). Hier gibt es in Schleswig-Holstein noch einen Nachholbedarf.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 14,3 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden, müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=407

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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



2.3 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung entspricht keiner regulären Entlohnung, sondern stellt einen Beitrag zu den Kosten der Auszubildenden dar. Diese sollen nach § 17 Berufsbildungsgesetz eine »angemessene Vergütung« erhalten – eine Formulierung, die viele Sichtweisen zulässt. Dabei sollten Auszubildende mit ihrer Vergütung den Schritt in eine unabhängige Lebensführung gehen können. Auch in Schleswig-Holstein, fällt es vielen Auszubildenden zunehmend schwer, mit ihrem Einkommen ihr Leben zu bestreiten und ein bezahlbares Wohnverhältnis – insbesondere in den urbanen Zentren – zu finden.

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestzahlungen; hier gilt, dass niedrigere Zahlungen nicht zulässig sind. Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist eine Ausbildungsvergütung nur angemessen, wenn sie mindestens 80 Prozent der branchenüblichen tariflichen Vergütung beträgt. Nichttarifgebundene Unternehmen dürfen demnach diese Zahlungsvereinbarungen mit maximal 20 Prozent unterschreiten, andernfalls gilt dies als sittenwidrig.

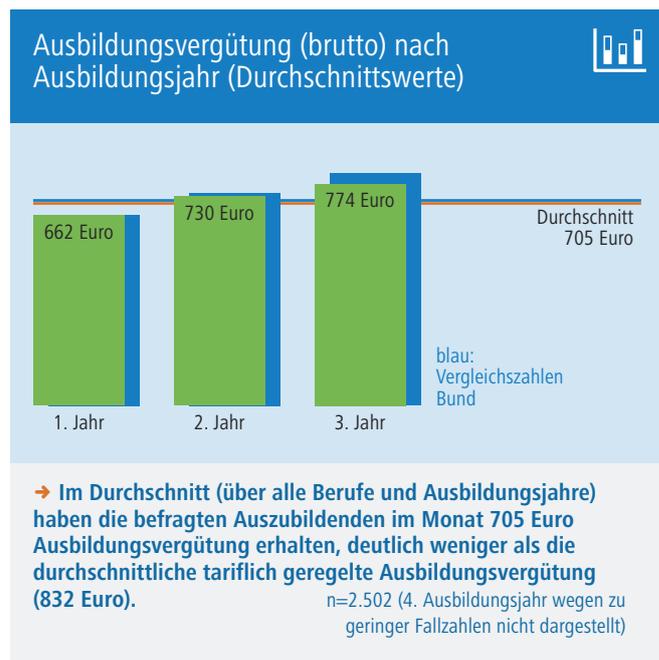
Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁶ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

In Schleswig-Holstein sind nur noch 52 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Betrieben mit Tarifbindung beschäftigt.⁷

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2015 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,9 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 826 Euro⁸.

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,7 Prozent auf durchschnittlich 832 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,3 Prozent auf 769 Euro. Somit wurden in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.

Die tatsächlich gezahlte Vergütung in Schleswig-Holstein weicht jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich ab, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt aller in Schleswig-Holstein Befragten (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe) nur 705 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt. Auch gegenüber dem Bundesmittel von 717 Euro liegen die Vergütungen etwas niedriger.

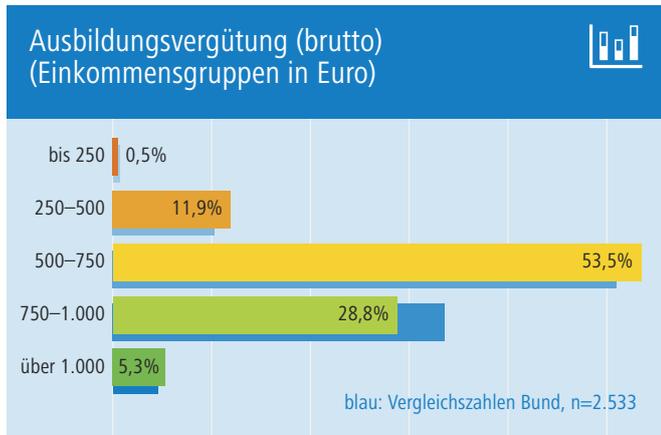


Eine angemessene Ausbildungsvergütung ist aus vielen Gründen sehr wichtig. So ist eine zuverlässige und pünktliche Vergütung ein Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit. Zusätzlich erweiterten die Arbeitgeber_innen in den letzten Jahren die Ansprüche an die Auszubildenden. Es werden neben der persönlichen Begeisterung und Motivation für den Beruf ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität vorausgesetzt, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Jedoch steht die Vergütung von Auszubildenden nicht immer im Verhältnis zu dieser Entwicklung. Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede bei der Befragung zu Tage gekommen. Beispielsweise verdienen alle befragten Bankkauf-

⁶ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

⁷ vgl. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_25_2015.pdf, Seite 7

⁸ vgl. BIBB : Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015: Weiterhin günstige Entwicklung für Auszubildende in West- und Ostdeutschland



leute über 750 Euro in der Ausbildung, während 76,6 Prozent der Friseur_innen und 52,8 Prozent der Metallbauer_innen unter 500 Euro bleiben.

Schleswig-Holsteiner Verhältnisse

Ein ausreichendes Einkommen sollte den Auszubildenden gewährleisten, dass sie ein vom Elternhaus unabhängiges Leben führen können, gerade weil das Einstiegsalter in die duale Ausbildung angestiegen ist. In Schleswig-Holstein lässt sich ein starkes Gefälle der Mietpreise zwischen Land und Stadt feststellen. Während es auf dem Land genügend bezahlbaren Wohnraum gibt, ist in den städtischen Ballungszentren und auch im sogenannten Speckgürtel um Hamburg günstiger Wohnraum umkämpfte Mangelware. Da die verkehrstechnische Infrastruktur jedoch auf dem Land sehr schwach ausgebaut ist, werden Kosten, die für Miete gespart werden können, zwangsläufig für die Mobilität, d. h. Führerschein/Auto/Benzin/Versicherung etc., ausgegeben. Die Ausbildungsvergütungen reichen so oft nicht aus, selbständig die anfallenden Kosten zu decken.

Durch die allgemein gestiegenen hohen Lebenshaltungskosten ist die soziale Lage der Auszubildenden vielfach prekär. Erschwerend kommt für die zumeist jungen Menschen hinzu, dass viele Vermieter_innen nicht gewillt sind, ihnen aufgrund mangelnder Sicherheiten und Lebenserfahrungen überhaupt Wohnraum zu überlassen. Damit sind viele Auszubildende wiederum auf die finanziellen Sicherheiten Dritter (das betrifft vor allem Eltern und staatliche Leistungen) angewiesen. Der Landtag in Kiel hätte viele Möglichkeiten, wenn er nur handeln würde. Es könnten Wohnungsbauprogramme aufgesetzt, der Verkauf von städtischen Wohnungsbaugesellschaften verhindert, Brachflächen bebaut und der soziale Wohnungsbau gefördert werden. Außerdem könnte das Land mit den Verkehrsbetrieben ein sogenanntes Azubi-Ticket (analog zum Semesterticket für Studierende) aushandeln, um die von der jungen Generation geforderte Mobilität zu unterstützen und vor allem finanzierbar zu machen.

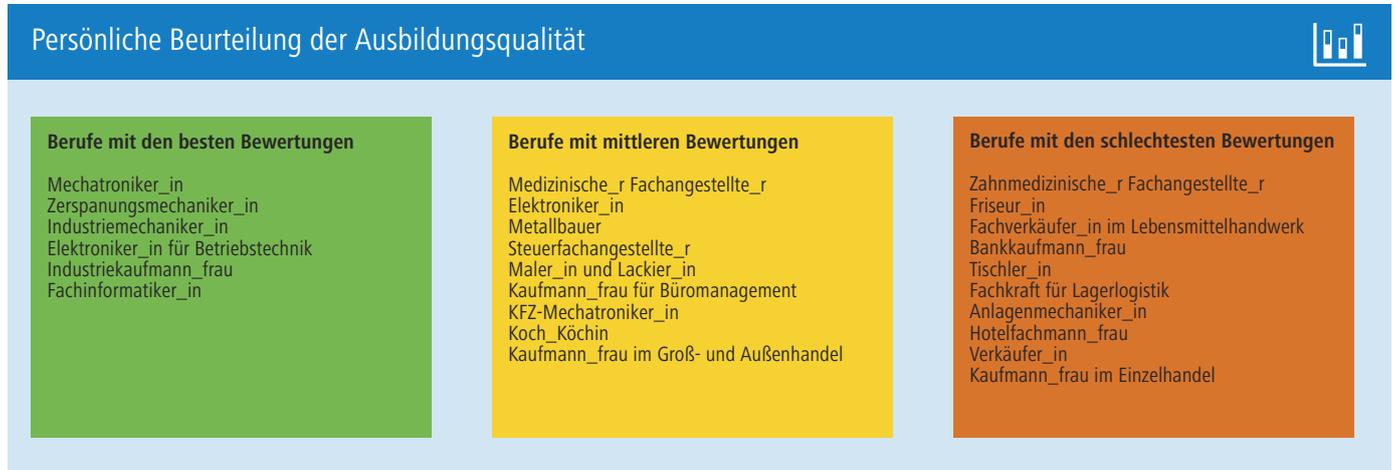
Junge Generation: existenzsichernde Bedürfnisse

Für die junge Generation bedeutet es viel, während der Ausbildungszeit bereits »eigenes Geld« zu verdienen. Dies spielt bei der Entscheidung, eine duale Ausbildung zu beginnen, eine entscheidende Rolle. Sowohl die neue Shell-Studie 2015⁹, eine BIBB-Befragung von 2010¹⁰ als auch eine Befragung von 492 Berufsschüler_innen in Schleswig-Holstein durch die DGB-Jugend aus dem Jahre 2014 zeigen, dass die jungen Leute keine überzogenen, aber existenzsichernde Bedürfnisse bezüglich einer Ausbildungsvergütung haben. So ist drei von vier Typengruppen in der Shell-Studie ein gutes Einkommen bei der Berufsorientierung wichtig und bei der BIBB-Befragung erachten es von 6.000 Auszubildenden bundesweit 71 Prozent als »sehr wichtig« oder »wichtig«, schon in der Ausbildung »viel Geld« zu verdienen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung hat somit für die Auszubildenden eine große Relevanz und stellt ein Thema dar, welches dringend aufgegriffen werden muss. Zudem bedarf es einer gesetzlichen Reform des BBiG zu diesem Thema.

⁹ <http://s04.static-shell.com/content/dam/shell-new/local/country/deu/downloads/pdf/shell-jugendstudie-familie-und-beruf.pdf>

¹⁰ https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung



Grundsätzlich gilt der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung als ein neuer Lebensabschnitt, der den Einstieg in das Berufsleben markiert. Das moderne Ausbildungssystem bezieht sich in seiner Ausrichtung auf die berufliche Handlungsfähigkeit nicht nur auf die fachliche Kompetenz, sondern auch auf die zwei weiteren Schlüsselqualifikationen der persönlichen und sozialen Kompetenz. Die betriebliche Berufsausbildung beeinflusst somit mit einem hohen Verantwortungsgrad der Ausbildungsstätte die Entwicklung eines jungen Menschen auf dem Weg in die Arbeitswelt.

Demnach verändern sich mit dem Einstieg in das Berufsleben wesentliche persönliche Faktoren wie bspw. die sozialen Beziehungen und der soziale Status. Dabei sind es insbesondere die Arbeitsbeziehungen zu Ausbilder_innen, Mitarbeiter_innen_innen und Mitauszubildenden, die einen elementaren Beitrag zum Erfolg oder Misserfolg der Ausbildung leisten. Weitere wichtige Einflussfaktoren sind Über- bzw. Unterforderungen in der Ausbildung, Probleme, sich in der Freizeit zu erholen sowie der Wunsch, nach der Ausbildung in dem gelernten Beruf weiterzuarbeiten. Dies sind wichtige Indikatoren, um einen differenzierten Einblick in die Ausbildungsrealität der Auszubildenden zu erhalten. In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

In Schleswig-Holstein waren insgesamt 68,7 Prozent (Bund: 71,7 Prozent) der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (18,1 Prozent) oder »zufrieden« (50,6 Prozent). 23,7 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 5,9 Prozent (Bund: 6,3 Prozent) äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« (1,7 Prozent). Gegenüber 2010 hat sich der Anteil der (sehr) Zufriedenen praktisch nicht verändert (69 Prozent); der Anteil der Unzufriedenen ist von 9,3 Prozent etwas zurückgegangen.

Die Ausbildungsstätte wird zu einem wichtigen sozialen Ort, die Auszubildenden eine außerfamiliäre soziale Zugehörigkeit vermittelt. Somit besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 80,6 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden (Bund: 91 Prozent). Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 24,9 Prozent (sehr) zufrieden. Es lässt sich folglich eine eindeutige Korrelation zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden und der Behandlung durch die Ausbilder_innen herleiten.

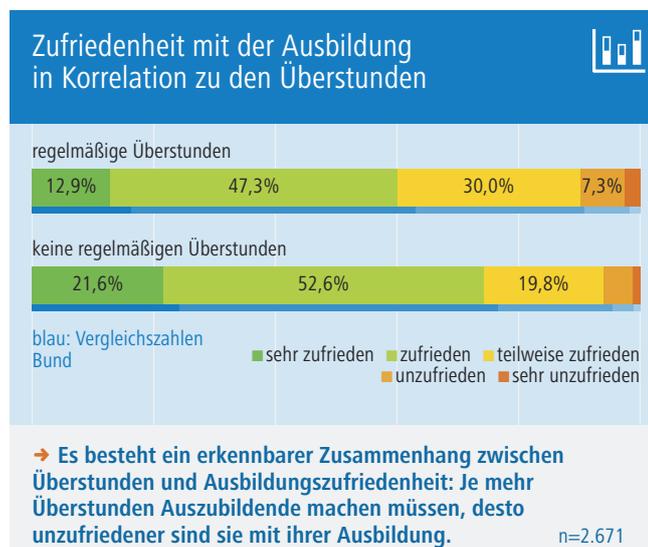
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Hierfür müssen Be-

triebe angehalten sein, ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu vertiefen und ggf. zu verbessern. Eine ständige Qualitätskontrolle und eine andauernde Fortbildung sind die ersten richtigen Schritte. Darüber hinaus bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) braucht eine Aktualisierung und Modernisierung. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen.

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während drei Viertel (74,2 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 60,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86,3 Prozent der Auszubildenden, die angaben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 56,8 Prozent.



Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Entweder empfinden sie die Aufgaben als zu schwierig und erzielen daher keine Erfolge, oder aber die Anforderungen erscheinen als zu einfach und sind dadurch langweilig. In beiden Fällen kann gerade bei jungen Menschen schnell Frust und eine schlechte Arbeitseinstellung entstehen. Unter denjenigen Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86,5 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (94,8 Prozent) und Mechatroniker_innen (90 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Bankkaufleuten (64,3 Prozent) und Fachkräften für Lagerlogistik (63,3 Prozent). Unter den Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, liegt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, hingegen nur bei 48,1 Prozent. 19,8 Prozent klagen über eine Überforderung und 32,2 Prozent über eine Unterforderung.

2.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Nach § 60 des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kann in Betrieben mit mehr als fünf Auszubildenden eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt werden. Dabei arbeitet die JAV eng mit dem Betriebsrat zusammen und vertritt die Interessen der Auszubildenden. Oftmals werden die Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb nicht genutzt oder sie werden seitens der Arbeitgeber_innen eingeschränkt. So zeigt etwa das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass 2012 nur noch in neun Prozent aller Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten überhaupt ein Betriebsrat existiert.¹¹ Und wo kein Betriebsrat vorhanden ist, kann auch keine JAV gegründet werden. Dabei ist eine Interessenvertretung im Betrieb insbesondere für Auszubildende sehr wichtig. Denn dort finden sie Ansprechpartner_innen, welche die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, für die Positionen der Auszubildenden – auch rechtlich – einzustehen.

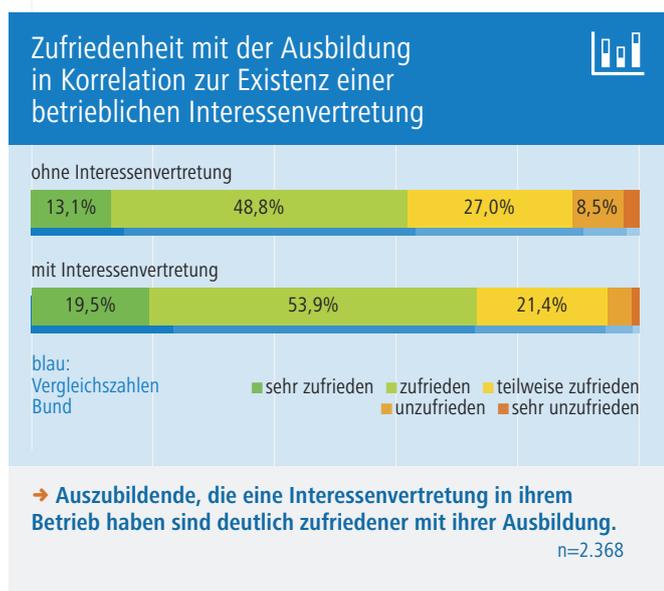
Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Schleswig-Holstein ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Von den befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben 38,2 Prozent (Bund: 40 Prozent) an,

¹¹ vgl. <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>

dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.¹² Diese sind deutlich zufriedener als jene zwei Fünftel der Befragten (40,4 Prozent), die ihre Probleme ohne die Mithilfe einer Interessenvertretung bewältigen müssen. Hinzu kommen gut ein Fünftel (21,5 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 73,4 Prozent (Bund: 78,3 Prozent) an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Trotz dieser positiven Wirkung der Interessenvertretungen ist diese in Schleswig-Holstein geringer als im Bund, wo sich fast 5 Prozent mehr zufrieden äußerten. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,9 Prozent (Bund: 63,1 Prozent) – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 5,1 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 11,1 Prozent mehr als doppelt so hoch.

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



¹² Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So gaben 88,4 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 74,1 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur bei 35,5 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 17,3 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 9,5 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

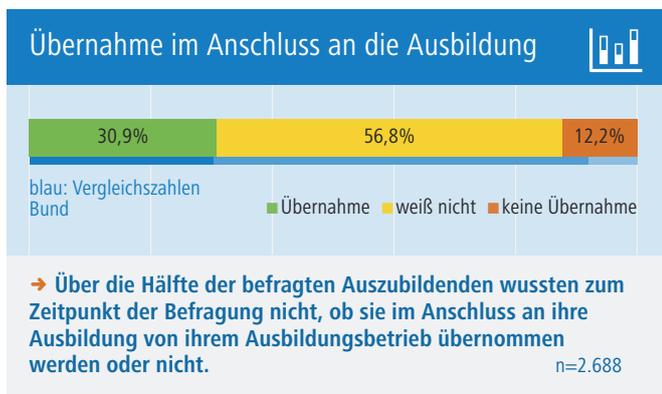
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (48,1 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 72 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur rund zwei Drittel (66,7 Prozent).

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus: 78,9 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, gaben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein (Bund: 79,5 Prozent). Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angabe nur 67,8 Prozent.

Folglich wirken sich die verschiedenen Modelle der Mitbestimmung positiv auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Sobald Interessen ernst genommen und gut vertreten werden, ergibt sich daraus ein gesteigertes Wohlbefinden. Motiviertere und zufriedener Mitarbeiter_innen wirken sich positiv auf die Wirtschaftsleistung des Betriebes aus, das zeigen zahlreiche Studien und sollte demnach auch im Interesse des Unternehmens liegen.

2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Die Übernahme nach einer erfolgreichen Ausbildung ist gesetzlich nicht geregelt, aber ein weiterer wichtiger Schritt in der persönlichen Erwerbsbiographie. Sollten Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb im erlernten Beruf auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags weiterbeschäftigt werden, spricht man von einer Übernahme nach der Ausbildung. Eine Übernahme kann erst sechs Monate vor Ausbildungsende rechtswirksam vereinbart werden. Etwaige Absprachen vor diesem Zeitraum sind nach § 12 Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht gültig. Es liegt dabei im Ermessen des Arbeitgebers, ob und wie viele Auszubildende übernommen werden. Jedoch können im Rahmen von Tarifvereinbarungen



zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften verbindliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden getroffen werden.

Den Wunsch, nach der Berufsausbildung übernommen zu werden, haben die meisten der Befragten. Von den Befragten aus Schleswig-Holstein gaben 57,8 Prozent (Bund: 61,9 Prozent) an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 21,1 Prozent (Bund: 17,1 Prozent) wollen dazu jedoch nicht im jetzigen Betrieb bleiben. 36,7 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 30,9 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Im Vergleich dazu liegt diese Verteilung im Bund etwas günstiger: 4,1 Prozent mehr wollen im Ausbildungsberuf bleiben, nur 17,1 Prozent nicht im jetzigen Betrieb. Die Übernahmeaussichten sind in etwa gleich niedrig.

Die Mehrzahl der Auszubildenden (Schleswig-Holstein: 56,8 Prozent, Bund: 61,8 Prozent) wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 12,2 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt (Bund: 8 Prozent). Besonders häufig trifft dies für angehende Tischler_innen (23,8 Prozent), Fachkräfte für Lagerlogistik (22,5 Prozent) und Verkäufer_innen (20,1 Prozent) zu.

Ein Blick auf die befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass rund ein Viertel von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Sicherheit über eine anschließende Weiterbeschäftigung haben (Bund: 44,4 Prozent). 52,6 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage,

und 23,2 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 23,2 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche (1,9 Prozent). Gut ein Viertel (26,9 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 58 Prozent derjenigen Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben (Bund: 65,8 Prozent). Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 15,6 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten (Bund: 17 Prozent).

Auch vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist sowohl die vorhandene Unsicherheit der Auszubildenden als auch die Absagen ein völlig unbefriedigendes Ergebnis. Das entspricht den allgemeinen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zur Prekarisierung der jungen Berufstätigen. Im Zuge einer vernünftigen und sozialen Beschäftigungspolitik sollten alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Alle Auszubildenden müssen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung – sofern nicht anders gewünscht – in ein unbefristetes, ausbildungsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen werden. Dies würde für eine sichere Zukunftsperspektive sorgen und eine Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildung verhindern.

2.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Wie bereits in vorherigen Kapiteln beschrieben, entstehen für Auszubildende aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen. Zu nennen sind die von vielen geleisteten Überstunden, wobei die Dauer der Arbeitszeit ein wesentlicher physischer und psychischer Belastungsfaktor ist. Dies gilt insbesondere auf Basis der durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten faktisch erfolgten Auflösung des Normalarbeitstages. Die dadurch in der Spitze zeitweilig erhöhte anfallende Arbeitszeit hat zu einem Ungleichgewicht von Beanspruchung und Erholung geführt, welches häufig die Gefahr psychischer Ermüdung beinhaltet. In den schlimmsten Fällen berichten betroffene Auszubildende vom Burnout-Syndrom. Eine zusätzliche Belastung entsteht häufig durch die Probleme rund um die Freistellung für die Berufsschule. Dabei stehen sich oftmals die Ansprüche der Berufsschule und des Betriebes regelrecht im Weg. Zudem ist eine allgemeine Über- aber auch Unterforderung der Auszubildenden ein weiteres Problem in der psychischen und körperlichen Belastung. Die Über- bzw. Unterforderung ist umso größer und das Auftreten von Stresszuständen umso wahrscheinlicher, je größer oder kleiner die Leistungsmenge, je rascher oder langsamer das Arbeitstempo und je geringer die Möglichkeit sozialer Unterstützung durch Ausbilder_innen und Kolleg_innen sind. Aber auch das Verrichten eines Nebenjobs aufgrund einer zu geringen Ausbildungsvergütung, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress u. a. auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegene Anforderungen an Auszubildende wirken sich auf die Ausbildungszufriedenheit negativ aus.

So sagen knapp ein Viertel (Schleswig-Holstein: 23,4 Prozent, Bund: 26,1 Prozent) der befragten Auszubildenden, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur etwas mehr als ein Fünftel (22,2 Prozent) kennen diese Probleme nicht. Seit einigen Jahren führen diese extrem hohen Werte, die sich in diverse Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen einreihen, zu einer Zunahme der, durch die Arbeit verursachten, psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden gehört, ist ein alarmierendes Signal und muss als eine fehlgeleitete Entwicklung kritisiert und bekämpft werden.

Auch hier werden bei den befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Weniger als zehn Prozent der Zerspanungsmechaniker_innen (2,6 Prozent), Mechatroniker_innen (3,3 Prozent), Industriemechaniker_innen (7,7 Prozent) oder Elektroniker_innen für Betriebstechnik (8,2 Prozent)



haben »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung. Bei den Hotelfachleuten (49,6 Prozent) und den Verkäufer_innen (40,1 Prozent) ist es hingegen fast jede_r Zweite.

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit sind. Eine Berufsausbildung darf nicht zu deutlichen Überlastungssymptomen führen, welche in ernst zu nehmende psychische und körperliche Krankheitsbilder münden. Als Folge dieser Überforderung kommt es – insbesondere wenn die Auszubildenden nur einen geringen Handlungsspielraum haben und sich den Leistungsanforderungen nicht entziehen können – vielfach zu krankmachenden Stressreaktionen.

2.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

Im engeren Sinne definiert man eine Berufswahl als eine Entscheidung über das Ergreifen bzw. Ändern eines Berufes oder – wie hier im Report verwendet – als eine Aufnahme einer Berufsausbildung. Vielfach wird jedoch der Begriff der Berufswahl im Sinne einer »freien Wahl« als unpassend kritisiert, da insbesondere die individuellen sozioökonomischen Faktoren dem Individuum oftmals keine wirkliche Wahl lassen. Die Berufswahl ist somit Bestandteil eines komplexeren Sozialisationsprozesses. Dieser Aspekt muss auch in Schleswig-Holstein bei der Neuausrichtung der Berufs- und Studienorientierung Berücksichtigung finden.

Künftige Auszubildende sehen sich einem komplexen Umfeld ausgesetzt, wo es gilt, Einflüssen und Anforderungen von außen zu entspre-

chen und gleichzeitig zu lernen, den eigenen Bedürfnissen gerecht zu werden. Einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat also nicht nur mit dem Verlauf der Ausbildung zu tun, sondern bereits der Zugang ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden in ihrer Ausbildung wohl fühlen und sie erfolgreich beenden werden.

So hatte bereits die Schwerpunktauswertung des Bundesausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in Ausbildung« einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

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

Der Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellt eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen dar, welche im Sinne der jungen Menschen und einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive besser gelöst werden muss. Dabei müssen dringend die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei etlichen der befragten Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Regionalreport



Schleswig-Holstein 2017 befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (41 Prozent). Gut jede_r Fünfte (22,5 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,5 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«. Die Ergebnisse im Bund weichen kaum hiervon ab.

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 4,2 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Verkäufer_innen (16,4 Prozent), zahnmedizinischen Fachangestellten (22,1 Prozent) und Steuerfachangestellten (23,3 Prozent) war es nur knapp jede_r Vierte oder Fünfte.

Junge Frauen haben bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,4 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen bekamen 2013 tatsächlich eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 65,8 Prozent etwas höher¹³. Junge Frauen sind mit einem Anteil von gerade einmal 38,6 Prozent unter den Auszubildenden im dualen System unterdurchschnittlich vertreten. Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeit-

¹³ vgl. BIBB 2015: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 19

schulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind.¹⁴ So betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den zehn am stärksten gewählten Gesundheits- und Sozialberufen 2012 77,9 Prozent.¹⁵

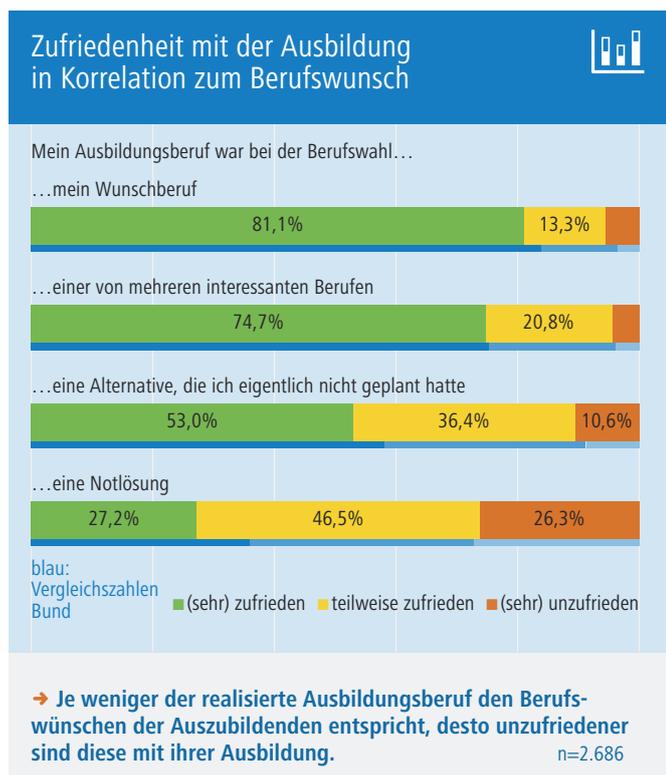
Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen häufig nach tradierten Rollenbildern Auszubildende ausgewählt werden. Ein weiterer Grund dürfte auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von jungen Frauen zurückzuführen sein, das oft mit der Wahl des dazugehörigen Ausbildungssystems – duale Ausbildung oder vollzeitschulische Berufsausbildung – zusammenhängt.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig, hilfreich und – wie die Ergebnisse zeigen – auch durchaus gegeben ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden«. Deutlich wird dies u. a. daran, dass gegenüber 81,1 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können, lediglich 53 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht

geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Vierte (27,2 Prozent) mit der Ausbildung »(sehr) zufrieden« (zum Vergleich: Bund: 35,9 Prozent).

Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht. 77,9 Prozent der Auszubildenden aus Schleswig-Holstein mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 7,8 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellt, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 36,3 bzw. 27 Prozent deutlich niedriger.

¹⁴ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 137
¹⁵ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 266



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch hinsichtlich des Themas Fachkräftesicherung ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu drängen (»Hauptsache du machst eine Ausbildung«), der nicht ihren Interessen und Zukunftsperspektiven entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommenden Auszubildenden drohen frühzeitig zu scheitern,¹⁶ sind oft von Qualitätsverlust geprägt und es steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Der Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein stellt alle Akteur_innen vor große Herausforderungen. Es offenbart sich ein massives Matching-Problem zwischen jungen Leuten, die auf der Suche nach einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit guten Zukunftsperspektiven sind und Betrieben, die zwar Ausbildungen anbieten, aber augenscheinlich selbst zum Teil nicht »ausbildungsreif« sind.

Zukünftig muss viel Arbeit geleistet werden, um qualitativ gute Ausbildungen und vor allem ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsberufen zu bieten, die auf Perspektiven und Fachkräfte setzen. Erst wenn diese Punkte erfüllt sind, kann von einer guten Ausgangslage für junge Menschen in Schleswig-Holstein gesprochen werden.

¹⁶ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

3 Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe

Nach dem Erscheinen des Ausbildungsreport Schleswig-Holstein 2010 und der Sonderauswertung 2012 legt die DGB-Jugend zum dritten Mal einen Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe vor. In den vorherigen Befragungen wurde immer wieder deutlich, dass Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (HoGa) unter dem Durchschnitt aller Berufe liegen. Trotz angekündigter Qualitätsoffensive seitens der Arbeitgeber,¹⁷ konnte die DGB-Jugend nicht den Eindruck gewinnen, als wäre die Situation für die Auszubildenden in den letzten Jahren deutlich besser geworden. Der Fokus scheint eher auf einer Imagekampagne statt auf einer spürbaren Verbesserung der Ausbildungsqualität zu liegen. So deuten viele offene Stellen in der Branche auf einen anhaltenden Qualitäts- und Attraktivitätsverlust der Ausbildungsberufe hin. Aus diesem Grund wurden dieses Jahr insgesamt 257 Auszubildende aus den Berufen Hotelfachmann_frau (135) und Koch_Köchin (122) befragt. Deren Aussagen werden im Folgenden genauer betrachtet und mit den der anderen in der Stichprobe vertretenen Berufe verglichen.

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

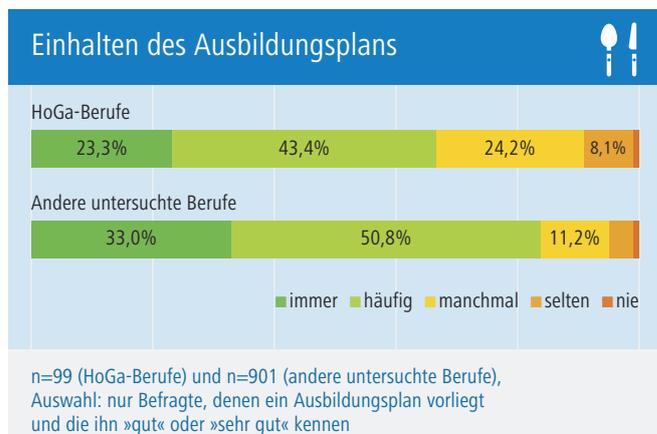
Ausbildungsplan

Für die HoGa-Berufe liegen wie für jeden anderen Ausbildungsberuf in Schleswig-Holstein Ausbildungsrahmenpläne vor. Grundlage der Ausbildung in einem Betrieb ist der betriebliche Ausbildungsplan, der die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans des Ausbildungsberufs in die Gegebenheiten und Abläufe eines konkreten Betriebs übersetzt. Auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe gilt das Berufsbildungsgesetz, das von den Ausbildungsbetrieben einen solchen Ausbildungsplan zwingend verlangt.

Knapp ein Viertel (24 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden hat jedoch nach eigenen Angaben keinen betrieblichen Ausbildungsplan. Zwar sind dies immerhin etwas weniger als in den anderen Berufen in Schleswig-Holstein (29,4 Prozent), aber absolut gesehen ein ernüchterndes Ergebnis, insbesondere im Spiegel der nun schon seit Jahren andauernden Diskussion um die Ausbildungsqualität in der Branche.

Selbst wenn ein Ausbildungsplan existiert, spielt er in ihren Ausbildungsverhältnissen eine so nachrangige Rolle, dass die Auszubilden-

¹⁷ »Nach Angaben des Landesausbildungswart des DEHOGA Schleswig-Holstein, Günter Jaeger, sank die Zahl von 3.856 im Jahr 2008 auf 2.732 im Jahr 2011. Nach Jaegers Einschätzung ist ein Teil des Rückgangs auf die Kampagne der DGB Jugend Nord gegen eine Ausbildung im Gastgewerbe zurückzuführen. Um diesen Imageverlust entgegen zu wirken, haben der DEHOGA und die IHK Schleswig-Holstein eine Qualitätsverpflichtung für Ausbildung gestartet.« Quelle: <https://www.ihk-schleswig-holstein.de/share/flip/Gesamt/Maerz2012/files/assets/seo/page13.html>



den ihn nicht kennen bzw. nicht aktiv mit den Auszubildenden entlang dieses Plans gearbeitet wird.

Das Vorhandensein eines Ausbildungsplans allein reicht jedoch nicht aus. Von den HoGa-Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die einen Ausbildungsplan haben, gaben nur 52,5 Prozent an, dass sie diesen gut oder sehr gut kennen. Zum Vergleich: bei den befragten Auszubildenden aus nicht-HoGa-Berufen in Schleswig-Holstein liegt dieser Anteil mit 57,8 Prozent deutlich höher

Vor ein besonderes Problem scheint die Betriebe in Schleswig-Holstein zu stellen, die am Beginn der Ausbildung vereinbarten Ausbildungspläne einzuhalten. Von den antwortenden HoGa-Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« kennen, gaben insgesamt nur 66,7 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« oder »häufig« eingehalten wird. Dies unterscheidet sich erheblich vom Ergebnis der übrigen Berufe in Schleswig-Holstein, wo dieser Wert 83,8 Prozent beträgt.

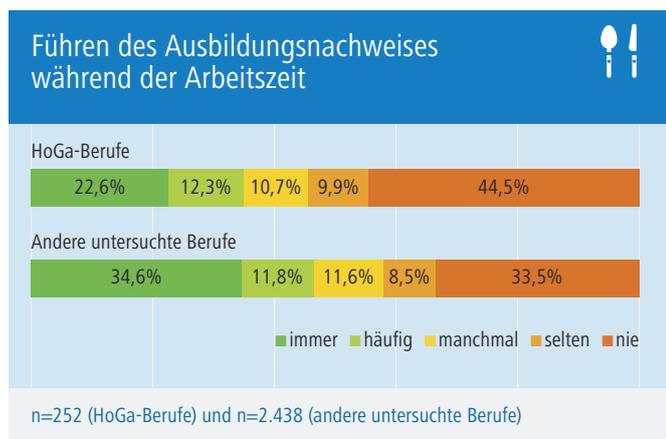
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

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 ausführen müssen: als Kolleg_in »auf der untersten Ebene« wagt es in der Regel kaum ein_e Auszubildende_r, dagegen anzukämpfen.

Hier unterscheiden sich die HoGa-Berufe kaum von den anderen Ausbildungsberufen: Nur 31,4 Prozent aller befragten HoGa-Auszubildenden gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden; das sind etwa ebenso viele wie bei den übrigen Berufen in Schleswig-Holstein (29 Prozent).

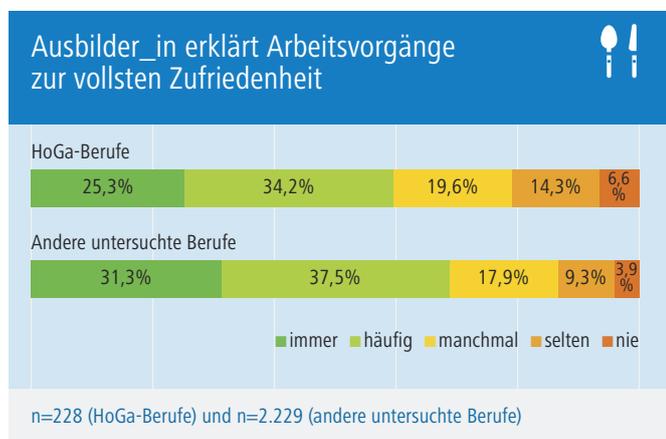
Ausbildungsnachweis

Zu der hohen Wochen- und Überstundenbelastung bei den HoGa-Berufen (siehe unten, Kapitel 3.2) kommt auch noch die Belastung hinzu, den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) überwiegend in der Freizeit führen zu müssen. So gaben 44,6 Prozent der Auszubildenden aus den HoGa-Berufen an, dies niemals während der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit erledigen zu können, bei den übrigen Berufen sind das lediglich 33,5 Prozent.



Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

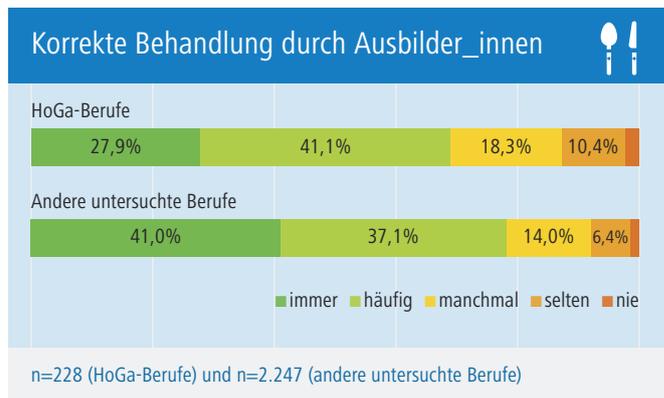
Deutlich negativ sticht ebenfalls die fachliche Qualität der Anleitung durch die Ausbilder_innen heraus. Ein_e Ausbilder_in sollte den Auszubildenden in jedem Ausbildungsbetrieb zur Seite stehen. Der Anteil der befragten Auszubildenden aus den Hotel- und Gaststättenberufen in Schleswig-Holstein, die keine_n Ausbilder_in haben, lag mit 9,3 Prozent um 2,1 Prozentpunkte über dem Schnitt aller Berufe (7,2 Prozent). Die HoGa-Ausbilder_innen sind zudem nur bei 34,1 Prozent der Azubis »immer« präsent, was deutlich seltener als in den anderen Berufen (43,2 Prozent) ist.



Entsprechend schlechter fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge aus: Nur 59,5 Prozent der HoGa-Auszubildenden in Schleswig-Holstein sind mit den Erklärungen »immer« oder »häufig« zufrieden. Bei den anderen Berufen sind dies hingegen 68,8 Prozent.

Es überrascht auch nicht, dass die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung gegenüber den anderen Berufen in Schleswig-Holstein abfällt

Nur knapp zwei Drittel (59,5 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden in Schleswig-Holstein sind mit den Erklärungen »immer« oder »häufig« zufrieden. Bei den anderen Berufen sind dies hingegen 68,8 Prozent.

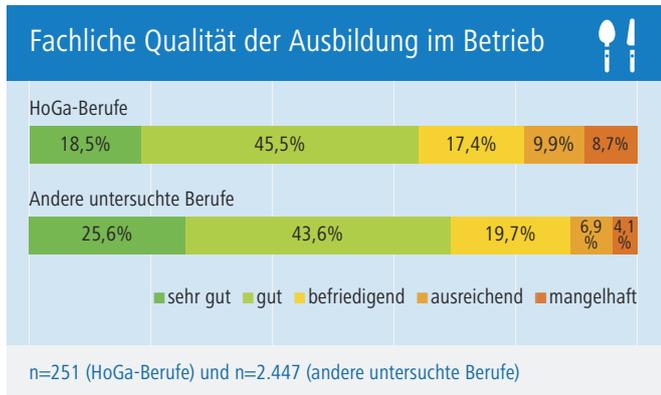


Die Zufriedenheit mit der Erklärung der Arbeitsvorgängen ist offenbar stark abhängig von der korrekten Behandlung durch den_die Ausbilder_in: Nur 69 Prozent der HoGa-Auszubildenden fühlten sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt, bei den anderen Berufen waren dies immerhin 9,1 Prozentpunkte mehr (78,1 Prozent).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Nur 64 Prozent der befragten HoGa-Auszubildenden aus Schleswig-Holstein bewerten die fachliche Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. 8,7 Prozent bewerten die fachliche Qualität im Betrieb hingegen »mangelhaft«. Bei den anderen untersuchten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein sind immerhin 69,2 Prozent mit der fachlichen Qualität der Ausbildung zufrieden und nur halb so viele (4,1 Prozent) bezeichnen sie als »mangelhaft«. Daran ist erkennbar, dass bei der Ausbildungsqualität in den HoGa-Berufen noch ein erkennbares Verbesserungspotenzial besteht.

Ein Dauerthema in der Branche ist auch der wenig wertschätzende Umgang mit den Auszubildenden, denn nur 69 Prozent der HoGa-Aus-



zubildenden fühlen sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt, bei den anderen Berufen waren dies immerhin 9,1 Prozentpunkte mehr.

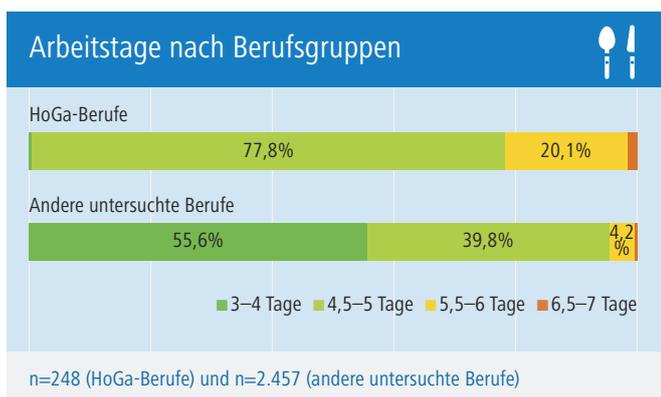
Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts bei den HoGa-Berufen fällt etwas besser als bei den anderen Berufen aus. Hier ist auch davon auszugehen, dass bei den HoGa-Berufen die Berufsschulen eine wesentliche Rolle in der Kompensierung fehlender betrieblicher Vermittlung von Ausbildungsinhalten spielen. Sie wird von zwei Dritteln (66,7 Prozent) mit »sehr gut« oder »gut« bewertet, bei den anderen Berufen sagen dies nur 62,4 Prozent. Auch dies ist ein Hinweis auf das gegenüber dem Bundesdurchschnitt deutlich bessere Abschneiden der schleswig-holsteinischen Berufsschulen in der Befragung.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Arbeitstage

Bei der gesamten wöchentlichen Verweildauer im Betrieb bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Bedingungen für Auszubildende in Hotel- und Gaststättenberufen und Azubis in anderen Berufen. Die

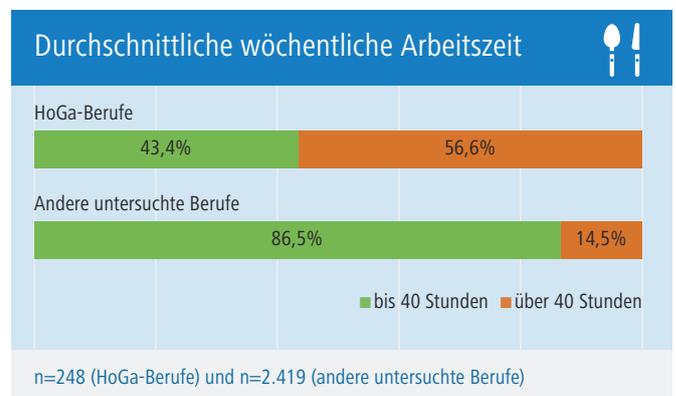


besondere Situation in der Branche verdeutlicht sich vor allem in den regulären Ausbildungszeiten und wird durch das Volumen der Mehrarbeit und der schlechten Vergütung weiter verschärft. Praktisch kein Auszubildender aus den HoGa-Berufen arbeitet 4 oder weniger Tage im Betrieb, während dies bei den anderen Berufen 55,6 Prozent angaben. Mehr als drei Viertel der HoGa-Auszubildenden arbeiten 4,5 bis 5 Tage im Betrieb, über ein Fünftel sogar mehr (21,8 Prozent).

Arbeits- und Erholungszeiten

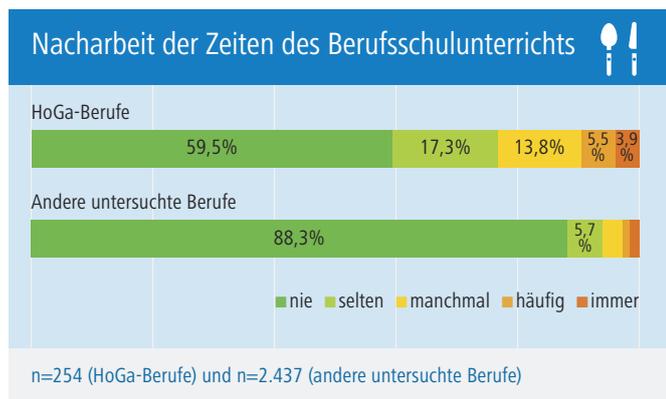
Während bei den übrigen Berufen der überwiegende Teil der Auszubildenden bis 40 Stunden in der Woche arbeitet (86,5 Prozent), sind es bei den Hotel- und Gaststättenberufen mit 43,4 Prozent nur halb so viele. Mehr als die Hälfte (56,6 Prozent) der Befragten in den HoGa-Berufen arbeiten also länger als 40 Stunden.

Für viele Auszubildende bedeutet das aber nicht, dass man »vielleicht ab und zu ein Stündchen dranhängen müsste«, sondern mehr als jeder vierte Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich (28,4 Prozent) arbeitet über 45 Stunden pro Woche. Jede_r fünfte befragte HoGa-Azubi (21,8 Prozent) gibt dabei an, an sechs oder gar an sieben Tagen in der Woche arbeiten zu müssen. Bei den nicht-HoGa-Berufen sagen dies nur 4,5 Prozent.



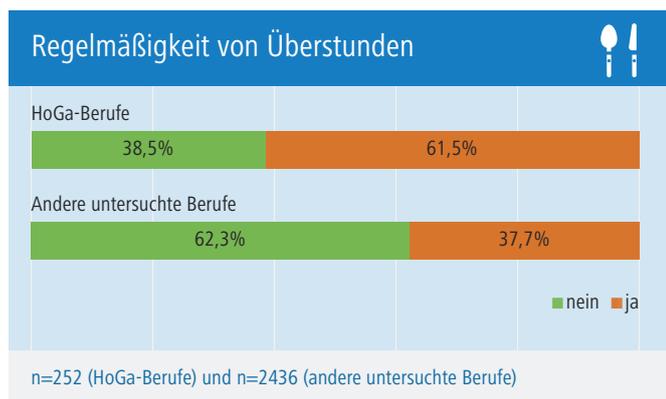
Anrechnung des Berufsschulunterrichts

Nach wie vor können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. Vier von zehn (40,5 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden in Schleswig-Holstein mussten schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten, mehr als dreimal so viele wie bei den übrigen Berufen (11,7 Prozent).

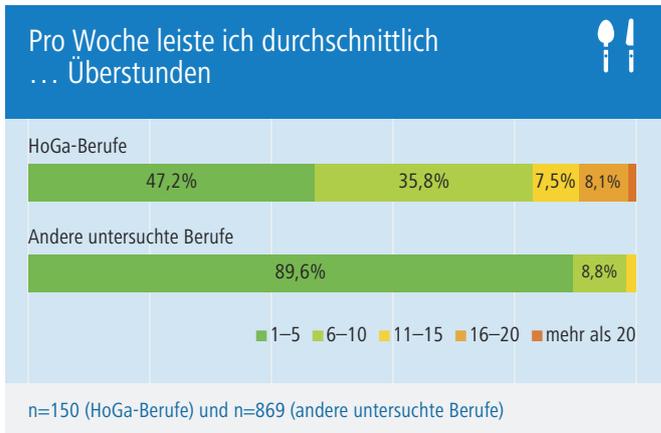


Überstunden und Überstundenausgleich

Überlange Arbeitszeiten gehören für die meisten Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe Schleswig-Holsteins zum Alltag. So berichten fast zwei Drittel der Befragten (61,5 Prozent), dass sie regelmäßig Überstunden machen müssen. Bei den Auszubildenden der übrigen Berufe liegt dieser Anteil bei nur 37,7 Prozent.

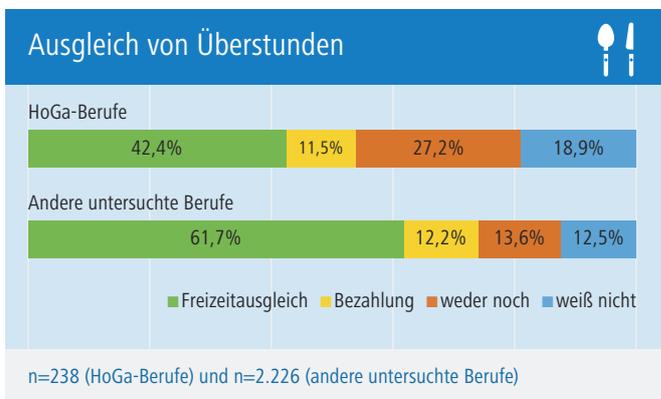


Bei näherem Hinsehen offenbaren sich bezüglich der Überstunden einige weitere sehr interessante Aspekte. Unter den Auszubildenden, die Überstunden machen müssen, leisten in den Hotel- und Gaststättenberufen Schleswig-Holsteins mehr als die Hälfte (52,8 Prozent) über fünf Überstunden pro Woche. In den sonstigen Berufen sind dies »nur« 10,4 Prozent. Dass 17 Prozent der HoGa-Azubis sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten müssen, ist eine unhaltbare Situation.



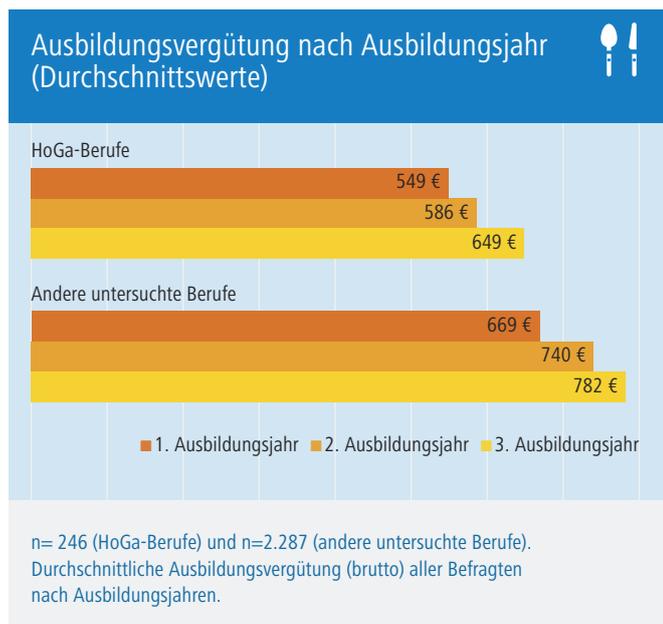
Zum Vergleich: Gleichaltrige haben selbst im Bachelor-Master-Studiensystem auf das Jahr gerechnet keine derart hohe Arbeitsbelastung, vielmehr wird sogar darauf geachtet, dass der wöchentliche Zeitaufwand im Jahresmittel 40 Stunden nicht überschreitet. Den zehn und mehr Überstunden arbeitenden Jugendlichen ist somit jegliche Zeit zur eigenständigen Entwicklung jenseits des Arbeitsplatzes genommen.

Überstunden müssen laut Berufsbildungsgesetz (§ 17) besonders vergütet oder durch Freizeit ausglich werden. Im Vergleich mit den anderen Berufen schneiden die HoGa-Berufe dabei deutlich schlechter ab. Nur gut die Hälfte (53,8 Prozent) gaben an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, überwiegend in Form eines Freizeitausgleichs (42,4 Prozent). Bei den Befragten in den anderen Berufen erhalten demgegenüber knapp drei Viertel (73,9 Prozent) einen Überstundenausgleich. Keinen Ausgleich erhalten bei den HoGa-Berufen 27,2 Prozent, doppelt so viele wie in den übrigen Berufen (13,6 Prozent).



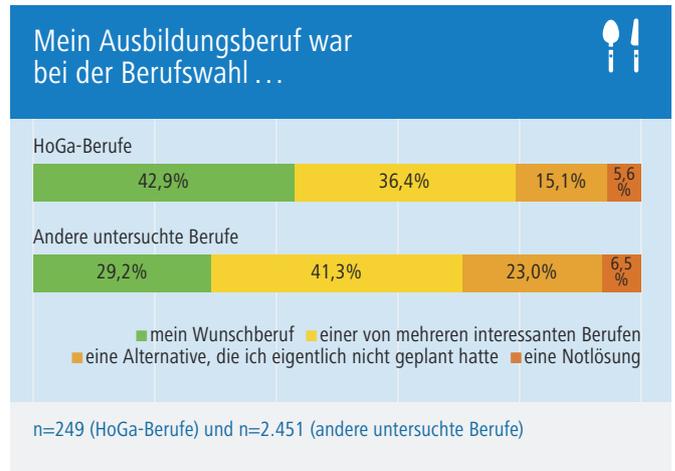
3.3 Ausbildungsvergütung

Die hohen wöchentlichen Arbeitszeiten, das zusätzliche massive Überstundenaufkommen und die strenge Handhabung des Arbeitens auch nach dem Berufsschulunterricht schlagen sich offensichtlich nicht in einer angemessenen höheren Ausbildungsvergütung nieder. Diese fällt für die Auszubildenden Schleswig-Holsteins im Bereich Hotel- und Gaststätten im Vergleich zu den sonstigen Berufen deutlich geringer aus: Die mittlere Ausbildungsvergütung bezogen auf das Ausbildungsjahr beträgt bei den Befragten in den HoGa-Berufen etwa 120 bis 150 Euro weniger als in den anderen untersuchten Berufen. Die HoGa-Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr im Durchschnitt 649 Euro, was sogar 20 Euro unter dem Durchschnitt der anderen Auszubildenden im ersten Jahr liegt. Auffallend ist auch die Diskrepanz zu den tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen im 3. Lehrjahr. Hier waren zum Zeitpunkt der Befragung 700 € vereinbart.



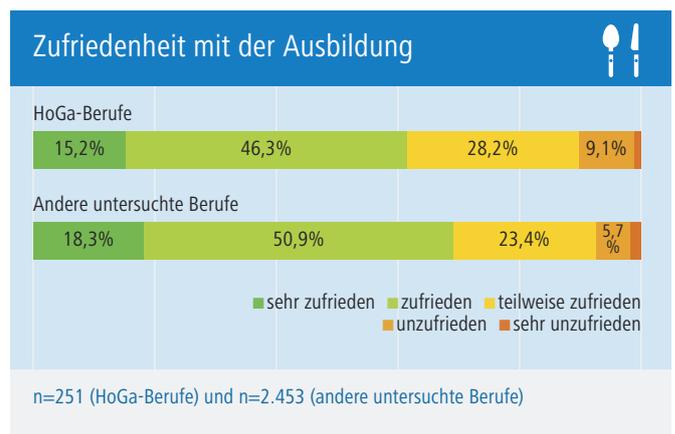
3.4 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

Mit Blick auf die Ausbildungssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe fällt zunächst die überdurchschnittliche Motivation der Auszubildenden für eine Tätigkeit in ihrem Berufsfeld auf. Mehr Auszubildende als im Durchschnitt Schleswig-Holsteins haben ihren Beruf entweder als ihren Wunschberuf oder eine von mehreren interessanten Alternativen ergriffen. 42,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus den Hotel- und Gaststättenberufen gaben an, ihren Wunschberuf ergriffen zu haben. Bei den Auszubildenden aus den anderen Berufen



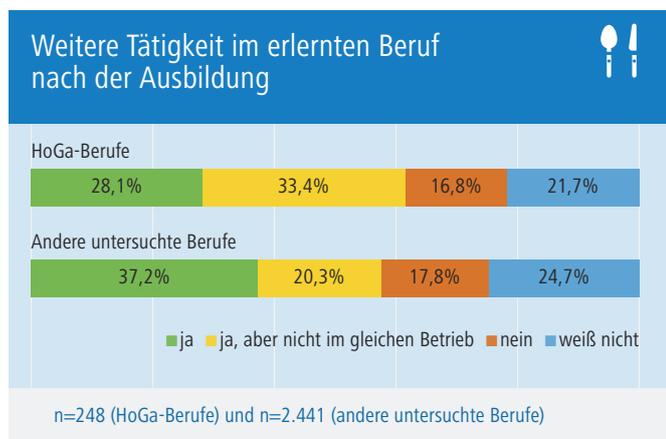
konnten das nur 29,2 Prozent behaupten. Das deutet darauf hin, dass wohl von vielen Auszubildenden des Hotel- und Gaststättengewerbes trotz aller Widrigkeiten ihre Ausbildung als »Berufung« angesehen wird.

Angesichts der dargestellten schlechten Rahmenbedingungen bei der Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe verwundert es nicht, dass die Auszubildenden dieser Branche insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung sind als die Befragten aus anderen Berufen. Gegenüber 61,5 Prozent der HoGa-Azubis waren in den anderen Ausbildungsberufen mit 69,2 Prozent deutlich mehr »sehr zufrieden« oder »zufrieden« mit ihrer Ausbildung.

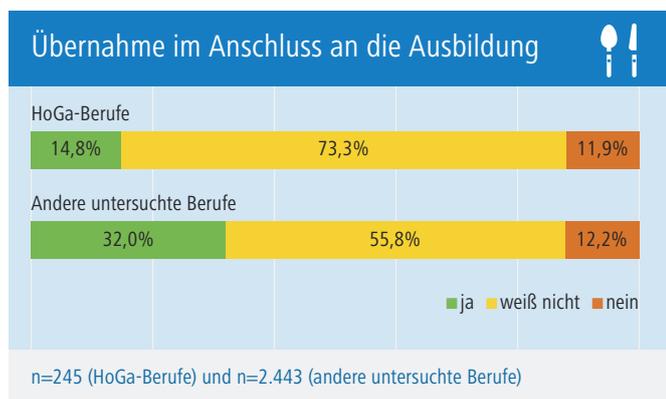


3.5. Perspektiven nach der Ausbildung

61,5 Prozent der befragten HoGa-Auszubildenden gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Damit liegen sie trotz der festgestellten Nachteile sogar leicht über den anderen Berufen, wo dieser Anteil 57,5 Prozent beträgt. Allerdings möchten mit 33,4 Prozent deutlich mehr HoGa-Azubis als Auszubildende aus anderen Berufen (20,3 Prozent) nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten.



Zum Befragungszeitpunkt konnten nur 14,7 Prozent in den HoGa-Berufen schon sicher sagen, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden; das sind nur halb so viele wie bei den anderen untersuchten Ausbildungsberufen (32 Prozent). 11,9 Prozent der Befragten wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits, sicher nicht übernommen zu werden, etwa genauso viele wie in den übrigen Berufen (12,3 Prozent). Insgesamt ist die Unsicherheit in den Hotel- und Gaststättenberufen Schleswig-Holsteins deutlich größer als in den übrigen Berufen, denn fast drei Viertel (73,3 Prozent) wussten noch nicht, ob sie übernommen werden. Bei den nicht-HoGa-Berufen sagten dies nur gut die Hälfte (55,8 Prozent).



Bei der Befristung gibt es kaum Unterschiede: Etwa sechs von zehn der Auszubildenden in den beiden untersuchten Gruppen, die bereits wissen, dass sie übernommen werden, können auf die Übernahme in eine unbefristete Anstellung rechnen.

3.6 Fazit und Forderungen

Es ist beachtenswert und zeugt von der Leidenschaft der Auszubildenden, dass trotz weiterhin schlechter Rahmenbedingungen über 60 Prozent der Azubis des Hotel- und Gaststättengewerbes mit ihrer Ausbildung recht zufrieden. Der Wert liegt zwar unter dem Schnitt aller Berufe in Schleswig-Holstein, zeigt aber, verbunden mit der hohen Anzahl an Azubis, für die die Ausbildung im HoGa Bereich ein absoluter Wunsch oder zumindest eine von mehreren interessanten Alternativen war, die hohe Leistungs- und Leidensbereitschaft der Auszubildenden im untersuchten Bereich.

Auch die hier vorliegende dritte Sonderauswertung der HoGa-Ausbildungsberufe der DGB-Jugend Nord lässt seitens der Betriebe leider keine Schlüsse auf eine Wende hin zu fachlich guter Ausbildung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu. Die Probleme bleiben seit 2010 die gleichen und die statistischen Werte stagnieren in vielen Bereichen konstant unter dem Durchschnitt.

Wie bereits 2010 und 2012 sind aktuell folgende Probleme besonders eklatant:

- Überstunden in der Ausbildung:** die Auszubildenden im Hotel- und Gaststättenbereich machen mit Abstand die meisten Überstunden aller erfassten Berufe. Diese besondere Belastung geht auf Kosten von Vorbereitungszeiten für die Berufsschule und Erholungszeiten. Die schiere Anzahl an Überstunden lässt aus unserer Sicht außerdem den Schluss zu, dass Azubis im HoGa-Bereich überdurchschnittlich oft als reguläre Arbeitskräfte im Betrieb ausgenutzt werden.
- Mangel an Anleitung in der Ausbildung:** für eine gute Ausbildung bedarf es eines abgestimmten betrieblichen Ausbildungsplanes und Ausbilder_innen, die für die Azubis ansprechbar sind. Es gelingt Betrieben in der HoGa-Branche in großer Zahl weiterhin nicht, die betrieblichen Ausbildungspläne zu vereinbaren. Falls jedoch Ausbildungspläne vereinbart worden sind, scheint die Einhaltung dieser nicht beachtet zu werden. oder wenn vereinbart, diese auch einzuhalten. Die Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Ausbildungsplatz ist ebenfalls unterdurchschnittlich
- Ausbildungsvergütung:** Die hohe Belastbarkeit, die von den Azubis gefordert wird, schlägt sich nicht in finanzieller Wertschätzung

nieder. Auch wenn in den letzten Jahren ein positiver Trend bei den Vergütungen zu verzeichnen ist, liegen gezahlten Ausbildungsvergütungen weiterhin am unteren Rand der in Schleswig-Holstein und auch bundesweit gezahlten Vergütungen.

Vor dem Hintergrund überdurchschnittlich vieler freier Ausbildungsplätze im HoGa-Bereich des Berichtsjahres 2015¹⁸ und der Perspektive, dass dieses in 2017 nicht anders sein wird, bleibt für die Branche zu attestieren:

Es herrscht im Hotel- und Gaststättenbereich kein Azubimangel, weil es in Schleswig-Holstein zu wenig ausbildungsinteressierte junge Menschen gäbe. Der Mangel an Azubis ist hausgemacht und trägt seine alleinige Ursache in der Tatsache, dass es zu wenig ausbildungsreife Betriebe gibt, denen es gelingt, jungen Menschen einen auskömmlichen und qualitativ guten Weg in die Hotels und Gastronomien in Schleswig-Holstein zu ebneten.

Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend müssen zur Qualitätssteigerung und Fachkräftesicherung folgende Punkte angegangen werden:

- Die Einhaltung der gesetzlichen Mindestvorschriften, insbesondere zu den Arbeitszeiten und dem Ausgleich der Mehrarbeit. Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und ggf. des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist zuvorderst die Aufgabe der Unternehmen selbst. Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz ist zu dokumentieren, Schichtpläne sind so aufzustellen, dass sie auch einen Ausgleich der Mehrarbeit vorsehen. Gleichzeitig sind die Arbeitsschutzbehörden gefordert, im Hotel- und Gastgewerbe (auch im Interesse der guten Ausbildungsbetriebe) die Einhaltung der gesetzlichen Mindestvorschriften wirkungsvoll zu kontrollieren.
- Ausbildungsbetriebe müssen einen Plan haben. Die für jede Berufsausbildung vorgeschriebene sachliche und zeitliche Gliederung muss in jedem Betrieb für jeden Auszubildenden konkretisiert werden. Die Personalverantwortlichen sind schlichtweg gefordert, für ihre Bereiche konkreter zu entscheiden, wer mit welcher Qualifikation wo und wann welche Ausbildungsinhalte vermittelt und dies auch zu kontrollieren.
- Die Tarifvertragsparteien sind zudem gefordert, die Auszubildendenvergütung und die Urlaubsansprüche deutlich zu erhöhen und an die Bedingungen in anderen Branchen anzugleichen. Letztendlich konkurrieren auch die Hotel- und Gaststättenbetriebe auf dem Ausbildungsmarkt um dieselben Jugendlichen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird man nur durch deut-

lich attraktivere Bedingungen den zukünftigen Fachkräftebedarf in dieser Branche sichern können.

- Der Report macht zudem deutlich, dass bestehende Kontrollinstrumente – insbesondere der Kammern, aber auch der Arbeitsschutzbehörden – offensichtlich nicht bzw. zu schlecht funktionieren. Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA e.V. ist weiterhin dringend gefordert, zusammen mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) Lösungen zu entwickeln, die eine gute Ausbildung junger Menschen in der Branche sicherstellt und damit Auszubildende nicht länger in gesetzeswidrigen Zuständen belässt. Da hier seit 2010 von Arbeitgeberseite kein besonderes Interesse an der Erarbeitung von gangbaren Lösungswegen feststellbar ist, ist nun auch das Land verstärkt gefordert.
- Wir fordern weiterhin, dass den aufgezeigten Mängeln unmittelbar und konkret nachgegangen wird. Dabei muss – und das ist bei zu entwickelnden Lösungsmöglichkeiten unbedingt zu vereinbaren – der Schutz der betroffenen Auszubildenden, welche die Missstände in den Ausbildungsbetrieben aufzeigen, garantiert und sichergestellt werden.
- Die Industrie- und Handelskammern müssen die Qualität der Ausbildung dringend viel stärker überwachen und ggf. die Ausbilder-eignung entziehen. Ausbildungsbetrieben mit Lösungsquoten über 30 Prozent im Dreijahresmittel, welche gefährdete Auszubildende nicht für die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsagentur anmelden und in der Arbeitszeit freistellen, muss die Ausbilder-eignung automatisch entzogen werden.
- Nicht zuletzt bedarf es einer neuen Ordnung am Arbeitsmarkt, welche die Einkommens- und Lebensperspektiven junger Menschen sicherstellt. Das Hotel- und Gastgewerbe steht beispielhaft dafür, wie durch die Prekarisierung des Arbeitsmarktes die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten einer ganzen Generation beschränkt werden.

Im Interesse der Auszubildenden und im Interesse des Tourismusstandortes Schleswig-Holstein müssen endlich die Beschäftigungsbedingungen in dieser Branche deutlich zum Besseren verändert werden. Viele Betriebe zeigen sich weder bei der Ausbildung guter Fachkräfte noch bei der Gewinnung von Nachwuchskräften auf der Höhe der Zeit. Die Botschaft dieser Studie ist klar: Wer Fachkräfte ausbilden, gewinnen und halten will, muss ihnen GUTE ARBEIT und faire Löhne bieten.

¹⁸ Bundesanstalt für Arbeit, Regionaldirektion Nord: „Der Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein – Bilanz 2015/2016“

4 Themenschwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung

Bereits seit mehreren Jahren ergeben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports bundesweit deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden, die nicht zuletzt dazu führt, dass viele Auszubildende zum Teil große Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen.

Diese Befunde decken sich mit jenen zahlreichen wissenschaftlichen Studien der zurückliegenden Jahre, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden. So gelangte beispielsweise der »Stressreport Deutschland 2012« zu der Einschätzung, dass sich die Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation zum Teil auf hohem Niveau stabilisiert haben. Zudem hätte »teilweise zeitgleich die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden«¹⁹. Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking), heraus²⁰. Das sich daraus ergebende Gefühl der Überforderung ist auch bereits in der Ausbildung ein zum Teil großes Problem.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Untersuchungen des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und zu Belastungen von Auszubildenden zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme aufzeigen²¹. So fühlten sich lediglich 17 Prozent der Auszubildenden beim Aufwachen frisch und ausgeruht, 55 Prozent hingegen zeigten bereits stressbedingte Warnsignale auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven oder Verhaltensebene.

Der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) bestätigt diese Ergebnisse. Demnach berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) über häufige körperliche und 46,1 Prozent über psychische Beschwerden²².

Eine spezifische psychische Belastung innerhalb der Ausbildung scheint die Eingangsphase mit sich zu bringen. Auch wenn die Ergebnisse der 2009 erschienenen Studie »Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE«²³

aufgrund der Fokussierung auf den Bereich des Einzelhandels nicht uneingeschränkt auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden können, zeigt sich hier, wie komplex die Anforderungen sind, denen sich die jungen Menschen im Übergang ausgesetzt sehen. Die mit der Ausbildungsaufnahme einhergehenden zeitlichen Einschränkungen werden dabei ebenso als Belastung empfunden wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg_innen oder die Angst davor, Fehler zu machen.²⁴

4.1 Ergebnisse für Schleswig-Holstein

Die bundesweit zu beobachtenden Probleme betreffen auch die Auszubildenden in Schleswig-Holstein. Mit dem aktuellen Schwerpunkt greift der vorliegende Regionalreport Schleswig-Holstein 2017 die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität und der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung einen Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

4.1.1. Belastungen in den Bereichen der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen

Betrachtet man zunächst die Bereiche der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen, die von den Auszubildenden subjektiv als belastend empfunden werden, so zeigt sich praktisch das gleiche Bild wie im Bundesreport insgesamt: Nur knapp die Hälfte der befragten Auszubildenden (48,7 Prozent) gab an, in keinem der acht im Rahmen der Befragung berücksichtigten Bereiche in hohem oder sogar sehr hohem Maße belastet zu sein. Gut ein Drittel der Befragten (37,4 Prozent) gab hohe oder sehr hohe Belastungen in einem oder zwei Bereichen an und bei 13,8 Prozent traf dies sogar in mehr als zwei der zur Auswahl stehenden Bereiche zu.

Insbesondere der Leistungs- und/oder Zeitdruck stellt in der Ausbildung einen zentralen Belastungsfaktor dar. Knapp ein Fünftel (18,8 Prozent) der Befragten gab an, die Bedingungen in diesen Bereich in

¹⁹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 - Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden

²⁰ Vgl. baua 2012, a.a.O.

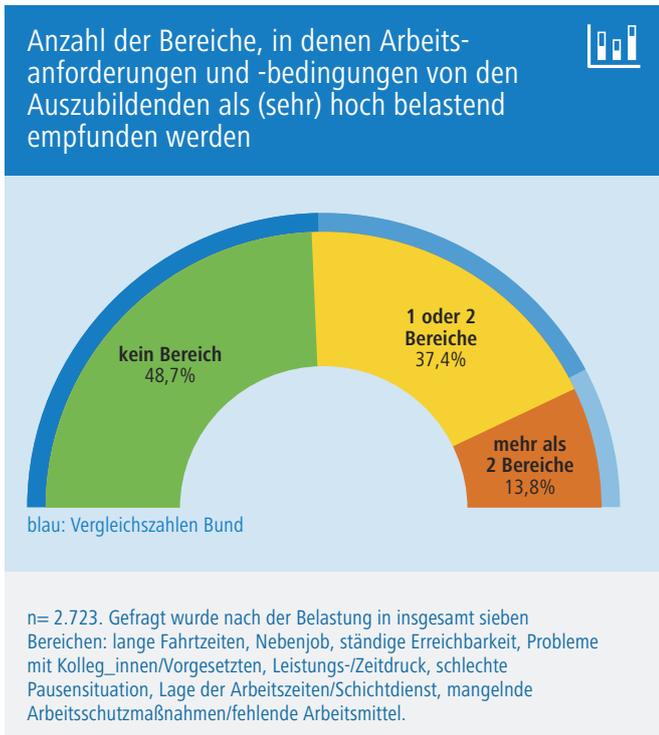
²¹ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48–51

²² Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015,

²³ Kutscha, Günter; Besener, Andreas; Debie, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der

Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE. Universität Duisburg- Essen 2009

²⁴ Vgl. a.a.O., S.186f

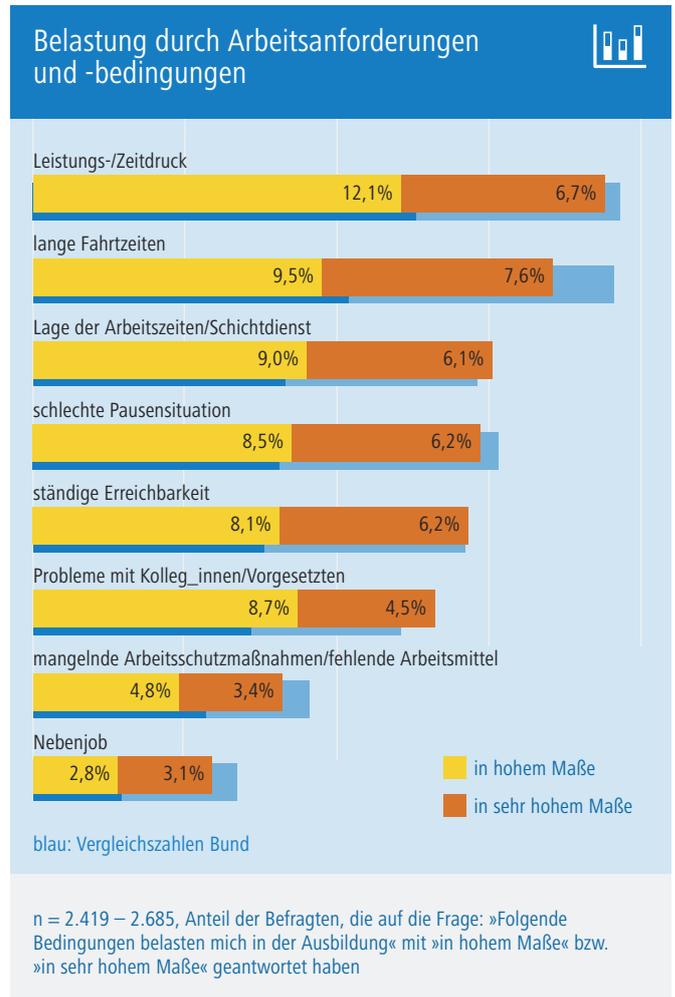


hohem bzw. sogar sehr hohem Maße belastend zu empfinden. Dahinter folgen die langen Fahrtzeiten mit 17,1 Prozent und die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (15 Prozent). Auch schlechte Pausensituationen, z. B. durch Unterbrechungen und Verkürzungen, stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar (14,7 Prozent empfinden die Situation als in (sehr) hohem Maße belastend), ebenso wie die ständige Erreichbarkeit (14,3 Prozent). Jede_n achte_n Auszubildende_n (13,2 Prozent) belasten zudem Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten. Mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen oder fehlende Arbeitsmittel (8,2 Prozent) und Belastungen durch einen Nebenjob (5,9 Prozent) werden von den Befragten seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.

Beim Thema Nebenbeschäftigung gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein geringer Teil der Auszubildenden überhaupt einen Nebenjob zusätzlich zur Ausbildung hat²⁵, so dass davon ausgegangen werden kann, dass dieser von den Betroffenen durchaus als Belastung erlebt wird.

Im Vergleich zum Bund fällt auf, dass Probleme mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten in Schleswig-Holstein häufiger genannt wurden. Lange Fahrtzeiten sind hingegen offenbar in anderen Bundesländern ein größeres Problem. Obwohl insgesamt also die Belastungen ähnlich wie

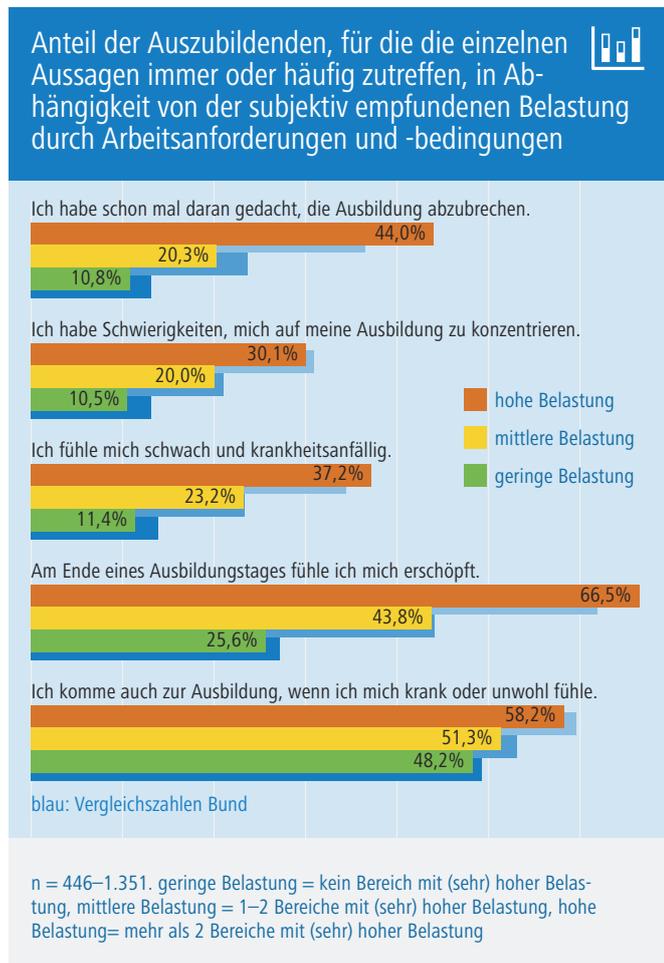
²⁵ Vgl. z.B. Ausbildungsreport 2012, S.40. Von den Befragten gaben seinerzeit nur 12,3 Prozent an, einen Nebenjob zu haben. Laut einer BIBB Studie aus dem Jahr 2010 (vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf) hat nur gut ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) einen Nebenjob



im Bund beschrieben werden, sind die Auswirkungen in Schleswig-Holstein zugespitzter.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen bzw. Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 11,4 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 37,2 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (66,5 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft als von den »gering Belasteten« (25,6 Prozent). Trotzdem kommen 58,2 Prozent der »hoch belasteten« Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen; das sind mehr als 10



Prozentpunkte im Vergleich zu den »gering belasteten« Auszubildenden (48,2 Prozent).

Abbruch als Folge von Belastung

In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (30,1 Prozent²⁶) als »gering belastete« (10,5 Prozent). Beinahe die Hälfte der betroffenen Auszubildenden (44 Prozent) denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach; das sind viermal so viele im Vergleich zu der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (10,8 Prozent).

Zwischenfazit

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass belastende Ausbildungsbedingungen keine Ausnahme darstellen. Auch wenn die einzelnen im Ausbildungsreport betrachteten Bedingungen und Anforderungen jeweils von maximal knapp 20 Prozent der befragten Auszubildenden als in hohem oder sehr hohem Maße belastend empfunden werden, fühlt sich in der Summe etwa die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der Bereiche stark belastet. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass diese Belastungen sich negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Sie fühlen sich häufiger erschöpft, schwach und krankheitsanfällig, was sie aber größtenteils nicht davon abhält, trotzdem zur Arbeit zu gehen. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn die betroffenen Auszubildenden häufiger über Konzentrationsprobleme klagen und auch öfter daran denken, die Ausbildung abzubrechen.

4.1.2 Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Belastung

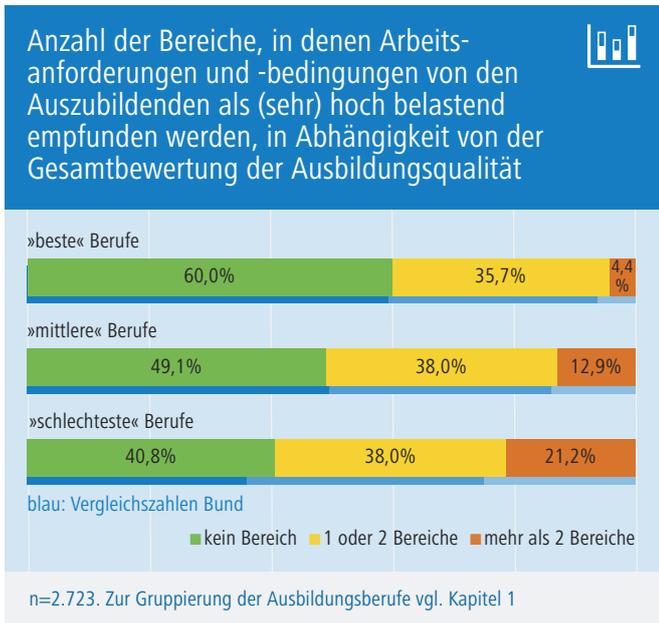
Gedanken an einen Ausbildungsabbruch, Schwächegefühle und Krankheitsanfälligkeit sowie Erschöpfung beschreiben die stark belasteten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein häufiger als der Bundesschnitt. Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen reduziert werden kann.

Wie im Folgenden gezeigt wird, stellt dabei, neben der gezielten Gesundheitsförderung in Betrieben²⁷, die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So in Schleswig-Holstein wie auch in Deutschland insgesamt ist das Ausmaß der empfundenen Belastung in Ausbildungsberufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen, welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispielsweise in den sieben bestplatzierten Berufen 60 Prozent der Auszubildenden in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 4,4 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfinden lediglich vier von zehn Befragten aus Schleswig-Holstein (40,8 Prozent) keinerlei starke Belastung, während mehr als ein Fünftel (21,2 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden. Dieser Anteil ist im Bundesmittel noch etwas höher.

Betrachtet man die einzelnen Anforderungen bzw. Bedingungen, so zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede im Bereich der Arbeitsorganisation. Während sich in den »besten Berufen« lediglich 6,2

²⁶ Anteil der Befragten, die auf die Frage: »Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren« mit »immer« oder »häufig« geantwortet haben

²⁷ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48-51



Prozent der Auszubildenden in (sehr) hohem Maße durch die Lage der Arbeitszeit oder Schichtdienst belastet sehen, sind es in den »schlechtesten Berufen« mit 22,4 Prozent mehr als dreimal so viele. Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Pausensituation (5,8 Prozent gegenüber 23,9 Prozent), sowie bei der Belastung durch ständige Erreichbarkeit (7,5 Prozent gegenüber 22,3 Prozent).

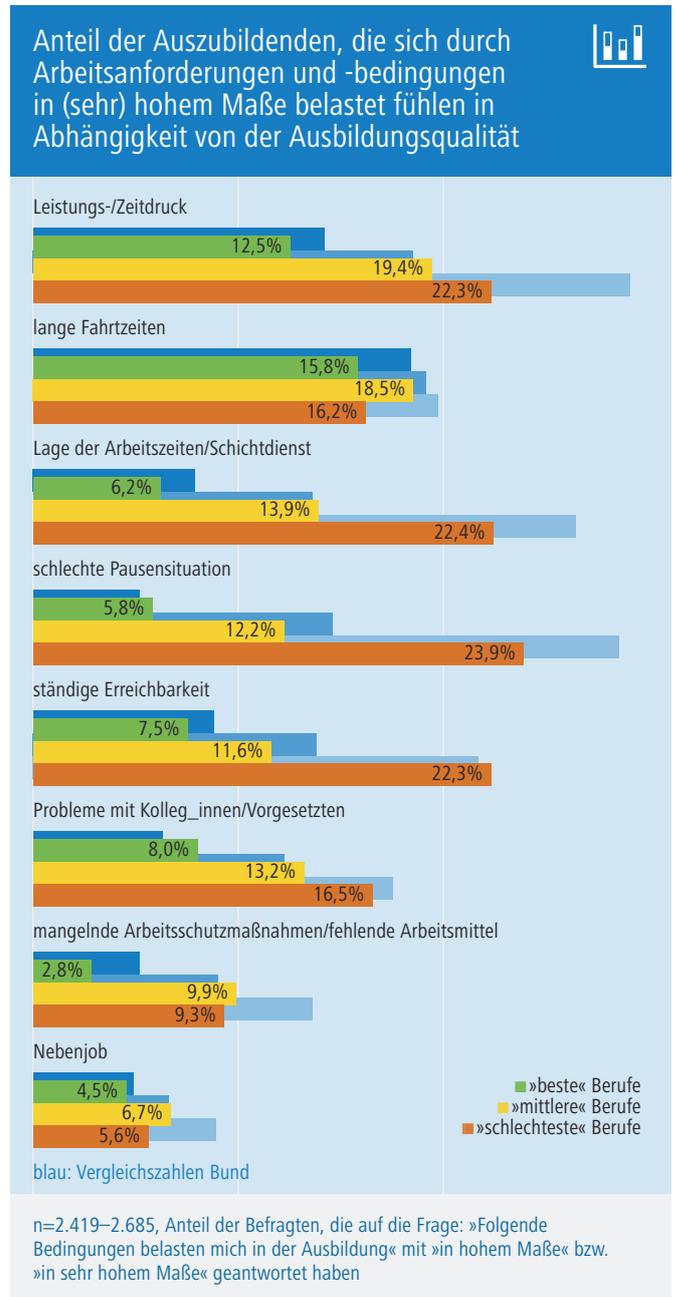
Leistungs- und/oder Zeitdruck

Leistungs- und/oder Zeitdruck ist zwar auch in den Berufen ein Problem, denen grundsätzlich eine hohe Ausbildungsqualität bescheinigt werden kann, jedoch ist ihr Anteil von 12,5 Prozent nur gut halb so hoch wie in den Berufen am Ende des Rankings (22,3 Prozent).

Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Leistungs- und/oder Zeitdruck in den gut bewerteten Berufen auch tatsächlich niedriger ist als in den schlecht bewerteten. Möglicherweise stehen den Auszubildenden in diesen Ausbildungsberufen auch mehr Mittel bzw. Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung, sodass diese nicht im selben Maße als Belastung wahrgenommen werden und sich dann auch weniger auf das Wohlbefinden der Auszubildenden auswirken.

Kollegiale Unterstützung

Eine wesentliche Ressource stellt in diesem Zusammenhang die soziale Unterstützung dar²⁸. Aus diesem Grund wurden die Auszubildenden auch danach gefragt, ob sie Kolleg_innen haben, mit denen sie gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen können. Die Ergebnisse



deuten dabei darauf hin, dass Auszubildende in den »guten Berufen« häufiger auf eine entsprechende kollegiale Unterstützung zurückgreifen können. Von ihnen sehen lediglich 12 Prozent diese Möglichkeit als nur in (sehr) geringem Maße gegeben an. In den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen vermisst mehr als jede_r fünfte Auszubildende (21,8 Prozent) Kolleg_innen, um über Probleme in der Ausbildung zu sprechen.

Interesse förderndes Arbeitsklima

Wenn die Ausbildungssituation insgesamt dazu beiträgt, Interesse zu wecken, den Eigenantrieb der Auszubildenden zu fördern und deren

²⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, S.76ff

Motivation zu steigern, kann mit Stress besser umgegangen werden und Anforderungen werden eher nicht als Belastung empfunden. Neben den strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen ist es daher auch interessant zu beleuchten, in welcher Art und Weise Auszubildende Anforderungen begegnen. Fühlen sie sich gut auf die Bewältigung der Aufgaben vorbereitet und unterstützt, können auch neue Anforderungen angenommen und konstruktiv bewältigt werden. Vor diesem Hintergrund stellt ein interesselörderndes, anregendes Ausbildungsumfeld auch eine mögliche Ressource zur Bewältigung von psychischen Belastungen in der Ausbildung dar. Es ist wenig verwunderlich, dass diese Ressource insbesondere dann zur Verfügung steht, wenn es sich bei der Ausbildung um einen Wunschberuf handelt, die fachliche Anleitung gut ist und die Auszubildenden nicht das Gefühl haben, unter- oder überfordert zu sein.

Dieser Zusammenhang schlägt sich daher auch in den Antworten auf die Frage »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation« nieder. Während 52,5 Prozent der Auszubildenden in den sieben in der Gesamtbewertung am besten platzierten Berufen dieser Aussage in (sehr) hohem Maße zustimmten, lag die Zustimmung in den am schlechtesten bewerteten Berufen lediglich bei 35,3 Prozent. Damit korrespondiert auch, dass 56,1 Prozent der Auszubildenden in den am besten bewerteten Berufen ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beimessen, während dies lediglich 44,1 Prozent derer in den am schlechtesten bewerteten Berufen positiv bestätigen können.

Schlussfolgerungen

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität und menschengerechte Arbeitsgestaltung psychische Belastungen und Beanspruchungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, einen ganzheitlichen Arbeitsschutz und eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, sodass die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden und dadurch psychische Erkrankungen vermieden werden können.

Zudem verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports bereits seit vielen Jahren, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Überstunden zum Teil noch erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen (➔ vgl. Kapitel 3.2), deren Nutzung zur Reduzierung der psychischen Belastung der Auszubildenden beitragen könnte.

Zunächst sollte der in der Ausbildung bestehende Leistungs- und/oder Zeitdruck durch technische oder organisatorische Maßnahmen redu-

ziert werden. Ergänzend dazu kann es notwendig sein, betriebliche und individuelle Ressourcen zu erschließen, die es den Auszubildenden ermöglichen, diese Situationen zu bewältigen, ohne dass sie zur dauerhaften Belastung für sie werden. Ein gutes Arbeitsklima und eine gelebte betriebliche Unterstützungskultur können dazu ebenso beitragen wie eine fachliche Anleitung, die die Auszubildenden motiviert, sie unterstützt und ihnen jene Kompetenzen vermittelt, die es Ihnen ermöglichen, die an sie gestellten Aufgaben zu bewältigen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um Belastungen am Ausbildungsplatz entgegenzuwirken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich:

- ➔ Um ausreichend Erholungs- sowie Regenerationszeiten gewährleisten zu können, braucht es eine gesetzliche Ergänzung im Berufsbildungsgesetz, dass keine Beschäftigung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus erfolgen darf. Wochenendarbeit darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht erledigt werden können. Gleiches gilt für Schichtdienste. Teilschichtdienste sollen für Auszubildende komplett verboten werden.
- ➔ Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen muss regelmäßig durch die zuständige Gewerbeaufsicht kontrolliert werden. Verstößen muss nachgegangen und sie müssen ggf. sanktioniert werden. Um diesen wichtigen Kontrollaufgaben nachzukommen, muss die Gewerbeaufsicht mehr Personal zur Verfügung stellen sowie unangemeldete Kontrollen durchführen.
- ➔ Es braucht achtsame Ausbilder_innen, die notwendige Kompetenzen besitzen, um Auszubildenden einen geschützten Rahmen zu geben, der ihrem Leistungsstand entspricht. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung ist daher dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten und eine regelmäßige Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen.
- ➔ Arbeitgeber müssen ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 5 Arbeitsschutzgesetz endlich nachkommen, mithilfe von Gefährdungsbeurteilungen genau hinzuschauen, wo psychische Gesundheitsrisiken in der Arbeit bestehen, und geeignete Maßnahmen ergreifen. Außerdem braucht es eine Ergänzung des Arbeitsschutzrechts durch eine Anti-Stress-

Verordnung, die den umfassenden Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen möglich macht. Eine große Rolle für gute und gesunde Arbeit spielt auch die Beteiligung der Belegschaften selbst, insbesondere über die Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ihre Mitbestimmungsrechte müssen deshalb ausgebaut werden.

- Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch speziell auf Auszubildende gezielte Interventionen können einen ergänzenden Beitrag leisten, die Gesundheit der Auszubildenden zu schützen. Hier können die Krankenkassen durch die teils neuen Möglichkeiten, die sich aus dem Präventionsgesetz ergeben, Auszubildende als besondere Zielgruppe identifizieren und entsprechende Maßnahmen im Betrieb durchführen.
- Ausbilder_innen müssen sich ihrer Verantwortung gegenüber Auszubildenden bewusst sein und klare Signale geben, dass es sich bei einem Ausbildungsverhältnis um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Einer Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit schon in der Ausbildung soll somit entgegengewirkt werden.

5 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Dass junge Menschen von der Gesellschaft geprägt werden, ist sozialisations- und gesellschaftstheoretisch betrachtet eine einleuchtende Tatsache. Die Persönlichkeitsentwicklung von jungen Frauen und Männern während des Sozialisationsprozesses ist für die Ausprägung der Geschlechterrollenorientierung von großer Bedeutung, da sie sich miteinander verknüpft entwickeln. Der Einfluss der materiellen und sozialen Umgebung trägt maßgeblich zur geschlechtlichen Rollenfindung und geschlechtlichen Identität eines jeden Individuums bei. Dabei trägt die Berufswahl in gleicherweise zur Reproduktion bestehender Geschlechterdifferenzen bei. Denn sie ist ein integrierter Bestandteil von Strukturierungs- und Symbolisierungsprozessen im System der Geschlechterkonstruktion. Es haben sich dadurch Rollenbilder in der Gesellschaft verfestigt, die deutliche Unterschiede für die Geschlechter vorsehen. Ein nach Geschlecht strukturiertes Gesellschaftssystem weist dabei den Geschlechtern jeweils geteilte Handlungs- und Aktionsräume zu, in denen sich die Rollen von Mann und Frau jeweils legitimieren.

5.1 Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund wird in der diesjährigen Befragung bestätigt. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden die 25 untersuchten Ausbildungsberufe in drei geschlechtsspezifische Berufsgruppen eingeteilt: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Schleswig-Holstein über 80 Prozent liegt. Die zweite Gruppe umfasst Berufe, bei denen mehr

als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Es 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 gibt es zwar in einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch 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 es auch bundesweit zu beobachten ist, bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports, dass weibliche und männliche Auszubildende die Ausbildung nur sehr punktuell unterschiedlich beurteilen. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität). Weibliche Auszubildende äußerten sich häufiger unzufrieden mit der fachlichen Anleitung. 16,3 Prozent von ihnen haben angegeben, ihr_e Ausbilder_in erkläre ihnen Arbeitsvorgänge »selten« oder »nie« zur vollsten Zufriedenheit. Bei den männlichen Auszubildenden waren dies nur 11,5 Prozent.

Insgesamt fallen jedoch die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszu-

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen in Schleswig-Holstein 2016



männlich dominiert

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

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Maler_in und Lackier_in
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in

weiblich dominiert

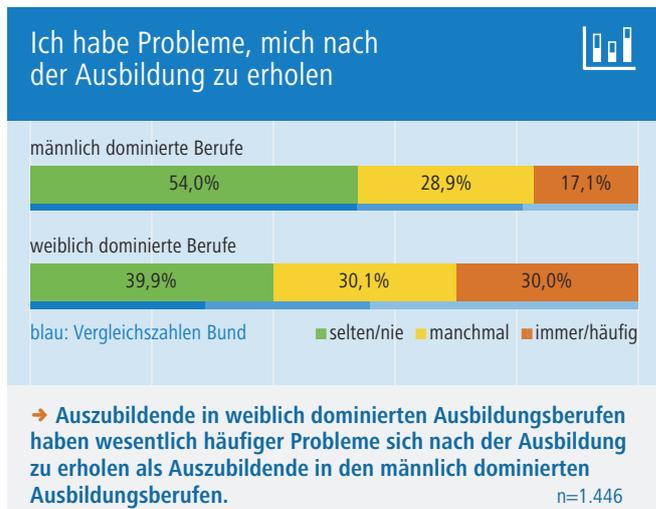
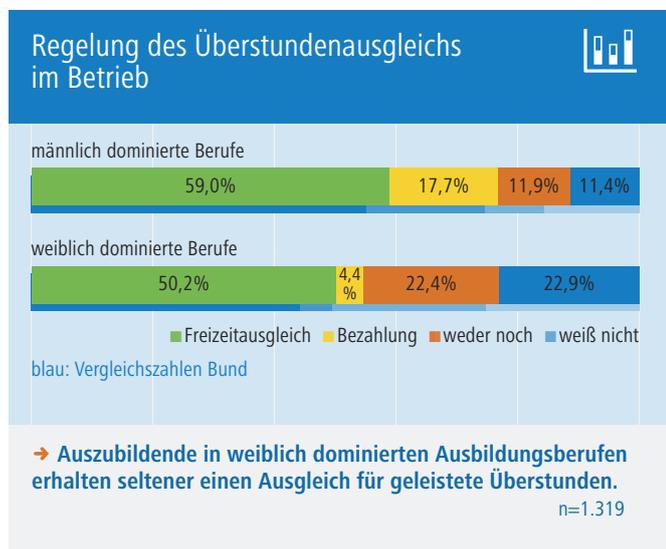
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

bildender gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

5.2 Unterschiede bei den Arbeitszeiten

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Während bei der Arbeitszeit (Wochenstunden) und bei der Überstundenbelastung kaum ein Unterschied auszumachen ist, gibt es jedoch beim Ausgleich der Überstunden keine Gleichbehandlung. Betroffene Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen erhalten deutlich seltener einen Ausgleich. Während gut drei Viertel (76,7 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für gut die Hälfte der Auszubildenden zu (54,6 Prozent). Lediglich 11,9 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für einen doppelt so hohen Anteil der Befragten zu (22,4 Prozent).

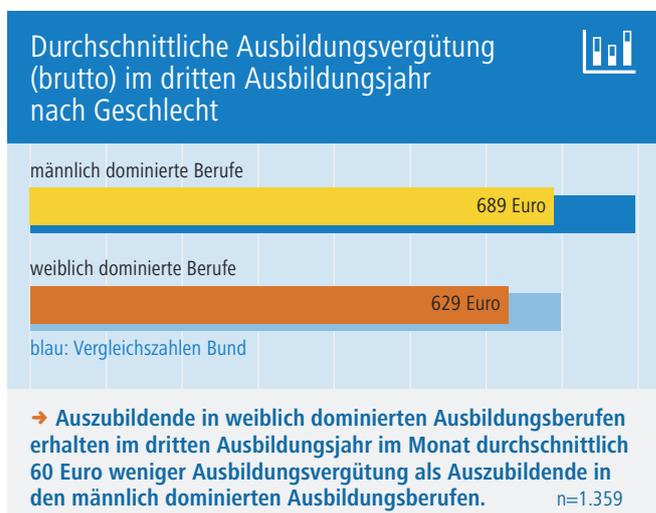
Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 17,3 Prozent der Befragten angaben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 30 Prozent weitaus höher.



5.3 Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 689 Euro deutlich über den von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 629 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Der Unterschied fällt dabei nicht so stark aus wie im Bund.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2015 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 844 Euro



brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 811 Euro²⁹. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf tariflich geregelte 786 Euro, während ihre Kolleginnen nur 736 Euro erhielten. Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

5.4 Unterschiede bei der Zufriedenheit

Folgerichtig schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden aus Schleswig-Holstein in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 74,2 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (67,3 Prozent).

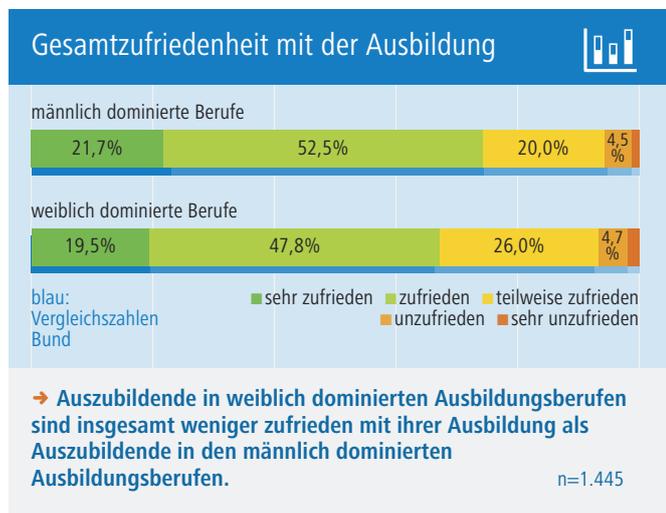
Einen Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberufe« bezeichnet wurden (29,9 Prozent gegenüber 41,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine »ungeplante Alternative« bei der Berufswahl darstellten (28,6 Prozent gegenüber 14,7 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz

zurückzuführen ist als vielmehr auf die großen Qualitätsunterschiede in der Ausbildung – je nach Branche, Ausbildungsberuf und das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten. Junge Frauen entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe, bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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



²⁹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, S. 252f

6 Fazit und Forderungen

**Ausbildung
besser machen!**

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), dringend notwendig. Eine Überprüfung und Anpassung war im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung zwar vorgesehen, jedoch klammerte der vom Bundesministerium für Bildung für Forschung im März 2016 vorgelegte Evaluationsbericht wesentliche Aspekte des Gesetzes aus und kommt daher zum Schluss, dass eine Novellierung nicht notwendig sei. **Die DGB-Jugend bleibt dabei – wir brauchen dringend eine BBiG-Reform. Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:**

- **Sicherung der Ausbildungsqualität durch Stärkung der Kontrollfunktion:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität gestärkt werden. Die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen müssen im Berufsbildungsgesetz durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse konkretisiert werden. Um die zuständigen Stellen bei Verstößen gegen das BBiG auch mit Sanktionen gegen die eigenen Mitgliedsunternehmen vorgehen zu lassen, braucht es hierfür einen unmissverständlichen Auftrag durch den Gesetzgeber. Er muss dafür Sorge tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht gelöst werden kann, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind. Hierfür bedarf es im ersten Schritt eines Beschwerdemanagements, das die Auszubildende tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz wieder ohne Ausnahme als zwingend festgeschrieben werden. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner_innen für die Auszubildenden nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule:** Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungsaustausch geben, der durch die Entwicklung und Umsetzung lernortübergreifender, aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne unterstützt wird. Die Verankerung grundlegender Qualitätsaspekte im Berufsbildungsgesetz kann ein Beitrag sein, um die Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule und im Betrieb nachhaltig zu verbessern.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit und die Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Es bedarf einer Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten bei minder- und volljährigen Auszubildenden. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Die Freistellung





der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie häufig zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführt.

- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:** Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, wie z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. § 14 Berufsbildungsgesetz sowie die diesbezügliche Landesregelung müssen entsprechend der aktuellen Rechtsprechung umgehend geändert werden.

**Ausbildung
besser machen!**

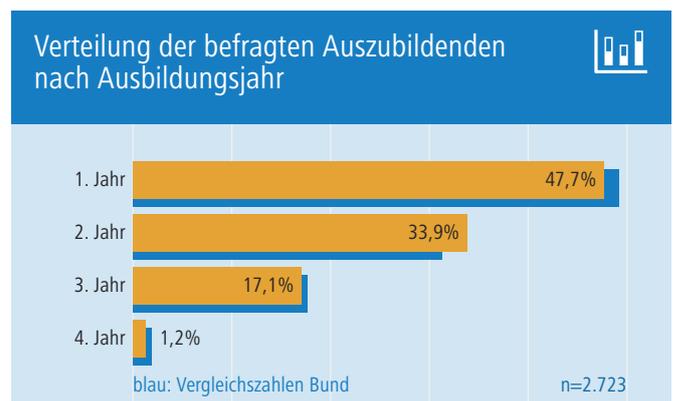
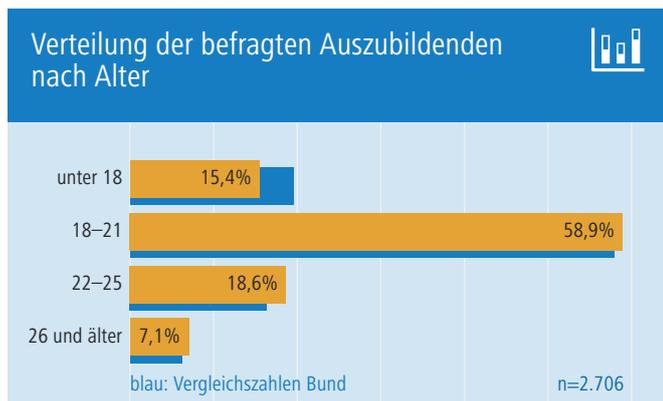
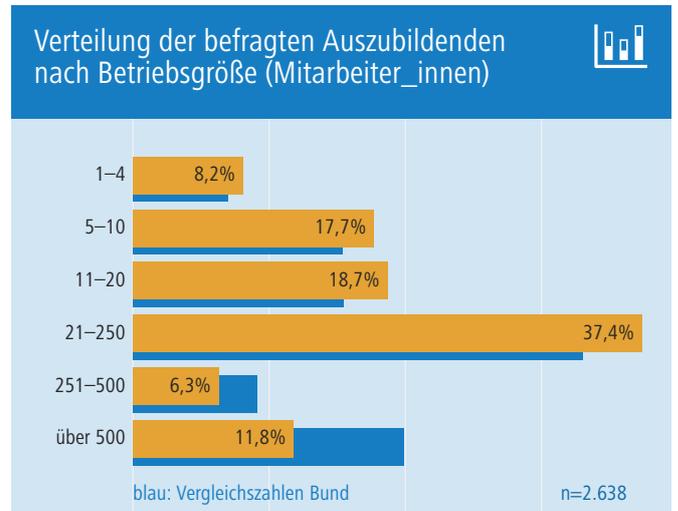
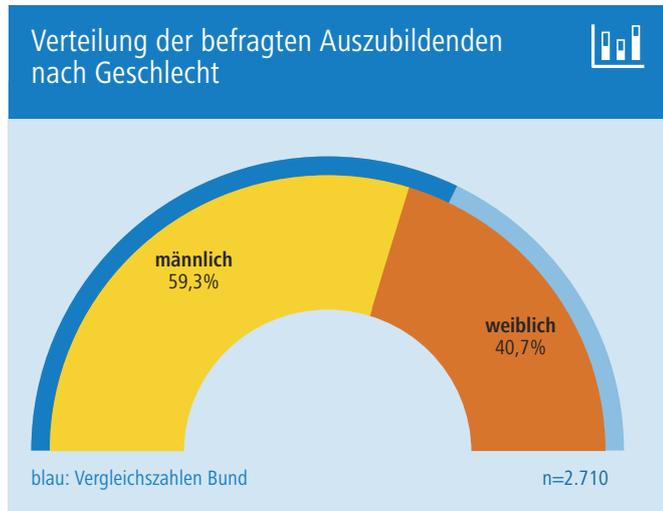
7 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis Juni 2016 meist 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 wurden die Angaben von 2.723 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2015 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet.

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

8 Anhänge



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit

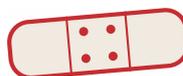


Fragebogen 2015/2016: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
- ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
- ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«
 1 2 3 4 5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«
 1 2 3 4 5
- c) »Ich habe Kolleg_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«
 1 2 3 4 5
40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule
 1 2 3 4 5
- b) Nebenjob
 1 2 3 4 5
- c) ständige Erreichbarkeit
 1 2 3 4 5
- d) Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten
 1 2 3 4 5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck
 1 2 3 4 5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)
 1 2 3 4 5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst
 1 2 3 4 5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel
 1 2 3 4 5
41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen: (1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)
- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.
 1 2 3 4 5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.
 1 2 3 4 5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.
 1 2 3 4 5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.
 1 2 3 4 5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.
 1 2 3 4 5
42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
44. Datum: _____



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	7	Abb. 34	Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden	32
Abb. 2:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen	9	Abb. 35:	Ausgleich von Überstunden	32
Abb. 3:	Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	9	Abb. 36:	Ausbildungsvergütung nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	33
Abb. 4:	Einhalten des Ausbildungsplans	10	Abb. 37:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	33
Abb. 5:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	10	Abb. 38:	Zufriedenheit mit der Ausbildung	33
Abb. 6:	Führen des Berichtsheftes während der Arbeitszeit	11	Abb. 39:	Weitere Tätigkeit im erlernten Beruf nach der Ausbildung	34
Abb. 7:	Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit	12	Abb. 40:	Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	34
Abb. 8:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	13	Abb. 41:	Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden	37
Abb. 9:	Fachliche Qualität der Berufsschule	14	Abb. 42:	Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen	37
Abbi. 10:	Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen	15	Abb. 43:	Anteil der Auszubildenden, für die die einzelnen Aussagen immer oder häufig zutreffen, in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen	38
Abb. 11:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	15	Abb. 44:	Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden, in Abhängigkeit von der Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität	39
Abb. 12:	Regelmäßigkeit von Überstunden	16	Abb. 45:	Anteil der Auszubildenden, die sich durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in (sehr) hohem Maße belastet fühlen in Abhängigkeit von der Ausbildungsqualität	39
Abb. 13:	Überstunden pro Woche	16	Abb. 46:	Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen in Schleswig-Holstein 2016	42
Abb. 14:	Regelungen des Überstundenausgleichs im Betrieb	17	Abb. 47:	Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb	43
Abb. 15:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	18	Abb. 48:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen	43
Abb. 16:	Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	20	Abb. 49:	Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht	44
Abb. 17:	Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen in Euro)	21	Abb. 50:	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	44
Abb. 18:	Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität	22	Abb. 51:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	48
Abb. 19:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden	23	Abb. 52:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	48
Abb. 20:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	24	Abb. 53:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße	48
Abb. 21:	Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	25	Abb. 54:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	48
Abb. 22:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	26			
Abb. 23:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	27			
Abb. 24:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	28			
Abb. 25:	Einhalten des Ausbildungsplans	29			
Abb. 26:	Führen des Ausbildungsnachweises während der Arbeitszeit	30			
Abb. 27:	Ausbilder_in erklärt Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit	30			
Abb. 28:	Korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen	30			
Abb. 29:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	31			
Abb. 30:	Arbeitstage nach Berufsgruppen	31			
Abb. 31:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	31			
Abb. 32:	Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts	32			
Abb. 33:	Regelmäßigkeit von Überstunden	32			



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

