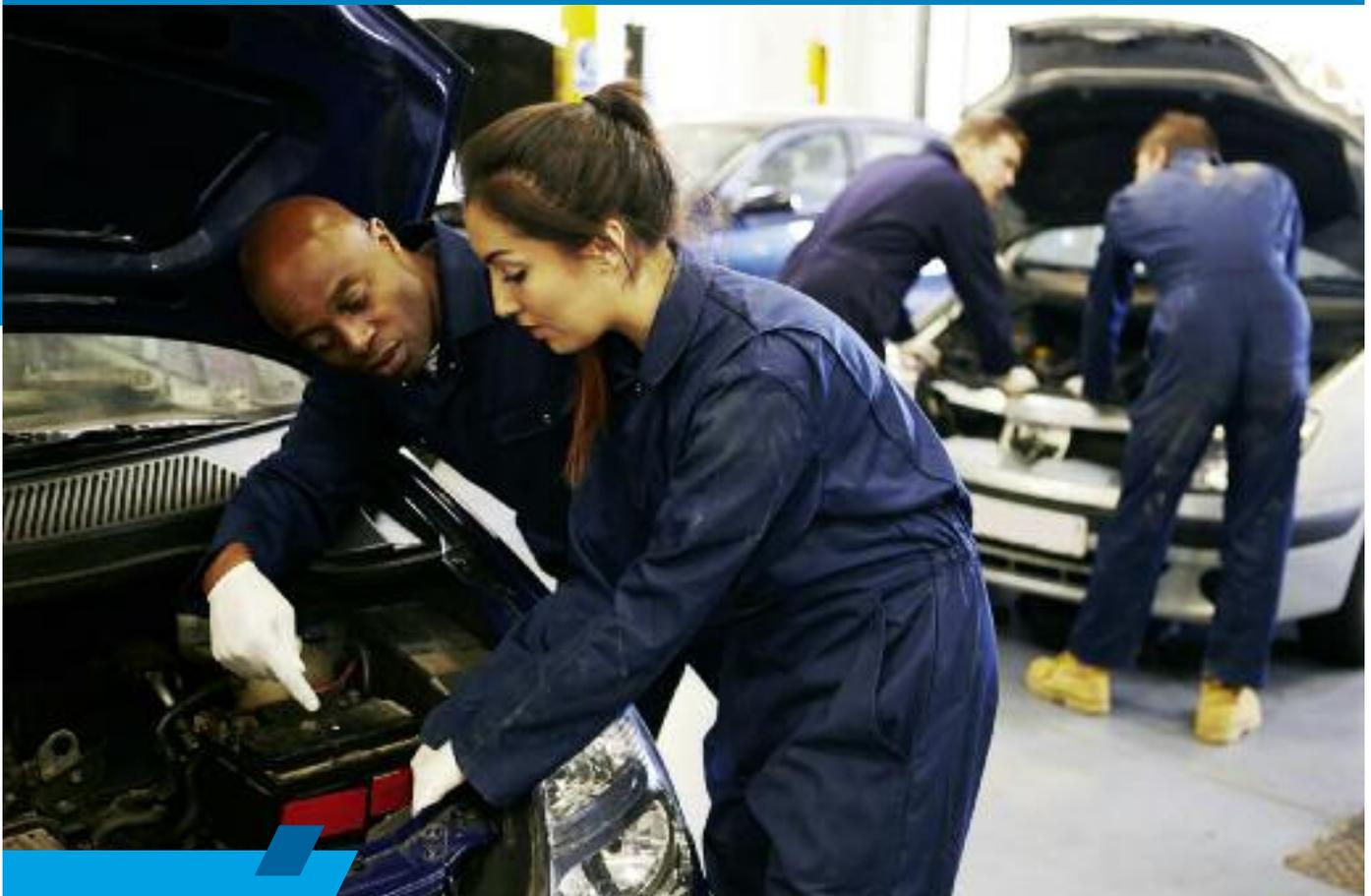


studie



# Ausbildungsreport Hamburg 2016



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

# Impressum

**Herausgeberin:**

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

**Redaktion:**

Jeanine Weigel, Christian Kröncke und Denis Nitschmann

**Datenanalyse:**

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

**Druck:**

Drucktechnik Altona

**Titelfoto:**

Monkey Business/fotolia.com

Der Ausbildungsreport Hamburg wurde aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) gefördert.



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.

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Vorwort	6
<b>1. Die wichtigsten Ergebnisse</b>	<b>9</b>
<b>2. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>11</b>
2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes	11
2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	13
2.1.3 Ausbildungsnachweis	14
2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder_innen	16
2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	20
<b>2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>22</b>
2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit	22
2.2.2 Regelmäßigkeit von Überstunden	23
2.2.3 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	26
2.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	27
2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	29
<b>2.3 Ausbildungsvergütung</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung</b>	<b>34</b>
2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	34
2.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	36
2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	39
2.4.4 Psychische und körperliche Belastungen	41
2.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	42
<b>3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung</b>	<b>47</b>
3.1 Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe	48
3.2 Unterschiede bei den Arbeitszeiten	48
3.3 Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung	50
3.4 Unterschiede bei der Zufriedenheit	51
<b>4. Sonderauswertung: Qualität der Betriebspraktika in der Berufsorientierung</b>	<b>53</b>
4.1 Betriebspraktika in der Berufsorientierung	55
4.2 Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufswahl	61
4.3 Betreuung der Betriebspraktika	65
<b>5. Fazit und Forderungen</b>	<b>66</b>
<b>6. Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>70</b>
<b>7. Anhänge</b>	<b>71</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	9
Abbildung 2:	Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans nach Beispielberufen	10
Abbildung 3:	Einhalten des Ausbildungsplans	11
Abbildung 4:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	12
Abbildung 5:	Führen des Ausbildungsnachweises während der Ausbildungszeit	13
Abbildung 6:	Ausbildungsnachweis während der Arbeitszeit nach Beispielberufen	14
Abbildung 7:	Betreuung durch Ausbilder_innen	15
Abbildung 8:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
Abbildung 9:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Betriebsgröße	17
Abbildung 10:	Fachliche Qualität der Berufsschule	18
Abbildung 11:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	20
Abbildung 12:	Regelmäßigkeit von Überstunden	21
Abbildung 13:	Regelmäßigkeit von Überstunden	22
Abbildung 14:	Überstunden pro Woche	22
Abbildung 15:	Regelmäßigkeit von Überstunden nach Betriebsgröße	23
Abbildung 16:	Ausgleich von Überstunden	24
Abbildung 17:	Kein Ausgleich von Überstunden nach Beispielberufen	25
Abbildung 18:	Nacharbeiten der Berufsschulzeit im Betrieb nach Beispielberufen	26
Abbildung 19:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	27
Abbildung 20:	Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	29
Abbildung 21:	Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen)	30
Abbildung 22:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden	33
Abbildung 23:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	35
Abbildung 24:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	36
Abbildung 25:	Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	37
Abbildung 26:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	39
Abbildung 27:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	42
Abbildung 28:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	43
Abbildung 29:	Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2015	45
Abbildung 30:	Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb	47
Abbildung 31:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen	47
Abbildung 32:	Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) über alle Ausbildungsjahre nach Geschlecht	48
Abbildung 33:	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...	49

Abbildung 34:	In welchem Bundesland bist du vor deiner Ausbildung zur Schule gegangen?	53
Abbildung 35:	Wie viele Betriebspraktika hast du bisher während deiner Schulzeit absolviert?	54
Abbildung 36:	Wie bzw. durch wen bist du an die Praktika gekommen?	55
Abbildung 37:	Meist genannte Berufe für Betriebspraktika	56
Abbildung 38:	Bewertung der Betriebspraktika auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (schlecht)	57
Abbildung 39:	Hat dir eines deiner Betriebspraktika bei der Suche nach deinem jetzigen Ausbildungsberuf geholfen?	59
Abbildung 40:	Wenn JA, warum hat dir genau dieses Betriebspraktikum geholfen?	60
Abbildung 41:	Wenn NEIN, was ist der Grund?	61
Abbildung 42:	Bist du bei der Anfertigung deines Berichtes bzw. Lernaufgabe für die Praktika ausreichend unterstützt worden? a) von der Schule, b) vom Betrieb	63
Abbildung 43:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	69
Abbildung 44:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	69
Abbildung 45:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße	70
Abbildung 46:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	70

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 gutes Leben. Seit einigen Jahren wird der dualen betrieblichen Ausbildung auch europaweit viel Beachtung geschenkt. Bei allem Lob für die duale Ausbildung und das Hamburger »Erfolgsmodell Übergang Schule–Beruf« darf aber nicht vergessen werden, dass das deutsche Berufsbildungssystem seit Jahren **erhebliche Qualitätsmängel** aufweist, die zuletzt in der Debatte um den »Akademisierungswahn« ihren Ausdruck fanden.

Bereits zum **zweiten Mal** nach 2012 erscheint der **länderspezifische Ausbildungsreport Hamburg aus der Feder der DGB-Jugend Nord**. Der Ausbildungsreport 2016 hat mit 3.400 von der DGB-Jugend schriftlich **befragten Auszubildenden** aus 43 Ausbildungsberufen unterschiedlichster Branchen eine besonders fundierte Datengrundlage, die auf die aktuellen Herausforderungen der Beruflichen Bildung aufmerksam macht. Dieser Report leistet somit **aus Sicht der Jugendlichen** einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die Qualität und Zukunftsgestaltung der Berufsausbildung in der Hansestadt und versteht sich als Ergänzung zum Ausbildungsreport 2015 der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung aus gewerkschaftlicher Sicht.<sup>1</sup>

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist aufgrund seiner anhaltenden Konjunkturabhängigkeit und einem stetigen Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze seit vielen Jahren angespannt, auch in Hamburg. Im Unterschied zu anderen Bundesländern hat die Hansestadt Hamburg jedoch die qualitative Entwicklung des **Übergangs von der Schule in das Berufsleben** maßgebend auf die tagespolitische Agenda gesetzt und sich mit ihrem umfassenden Reformpaket (Schulreform, Stadtteilschulen, Ausbildungsvorbereitung, Jugendberufsagenturen etc.) den Herausforderungen lösungsorientiert gestellt. Die formulierten Ansprüche, **»Kein Jugendlicher darf verloren gehen«** und jede Maßnahme im Übergangssystem müsse eine Qualifizierung sein, sind keine hohlen Phrasen, sondern ernstgemeinter politischer Wille, dessen **erste Erfolge in konkreten Zahlen** ablesbar sind:

»Entgegen dem Bundestrend konnte in Hamburg die Zahl der Neuzugänge zwischen 2005 und 2013 sowohl im dualen System als auch im Schulberufssystem angehoben werden: im dualen System um beträchtliche 25 Prozent, im Schulberufssystem bescheidener um 4 Prozent. Das Übergangssystem ging in diesem Zeitraum überproportional stark (zum Bundesdurchschnitt) um fast 60 Prozent zurück, und damit weitaus stärker, als nach der (begrenzt) rückläufigen demographischen Entwicklung zu erwarten gewesen wäre. Es liegt nahe, zwischen beiden Bewegungen einen kausalen Zusammenhang zu vermuten. In den Betrachtungszeitraum fällt ein Teil der Umorganisation des Übergangssystems, etwa die weitgehende Aufhebung der Angebote von Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln.«<sup>2</sup>

Der Reformprozess am Übergang Schule–Beruf hat in Hamburg somit durchaus an den entscheidenden Stellen angesetzt. Aber was wäre ein Veränderungsprozess ohne Herausforderungen? Die Stellungnahme des **Landesausschuss für Berufliche Bildung (LAB)** zum Ausbildungsreport der Hansestadt mit Beschluss vom 1. September 2015 verweist an einigen Stellen auf Problemlagen, die auch unserer Meinung nach die berufsbildungspolitischen Themen der kommenden Jahre sind.<sup>3</sup> Zum einen wäre da der weiterhin anhaltende **Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen**. Dabei stechen vor allem die Pflegeberufe hervor. Davon auszunehmen ist interessanterweise die Altenpflegeausbildung, in der ein Zuwachs von 30 Prozent zu verzeichnen ist. Dies lässt durchaus den Schluss zu, dass ein **Zusammenhang** mit der seit 2013 in der

<sup>1</sup> [www.hamburg.de/contentblob/4609666/data/ausbildungsreport-2015-datei.pdf](http://www.hamburg.de/contentblob/4609666/data/ausbildungsreport-2015-datei.pdf)

<sup>2</sup> [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/13\\_Chance\\_Ausbildung/Laendermonitor/Laenderberichte/LMBB2015\\_Hamburg.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/13_Chance_Ausbildung/Laendermonitor/Laenderberichte/LMBB2015_Hamburg.pdf), Seite 6

<sup>3</sup> [www.hamburg.de/contentblob/4609666/data/ausbildungsreport-2015-datei.pdf](http://www.hamburg.de/contentblob/4609666/data/ausbildungsreport-2015-datei.pdf), Seite 8–11

Altenpflegeausbildung **geltenden Ausbildungsplatzumlage** besteht<sup>4</sup>, die wir als Gewerkschaft auch für andere Branchen favorisieren. Ein Grund für den oft hausgemachten Fachkräftemangel ist neben fehlenden Qualitätsmerkmalen auch eine geringe Vergütung.

In den gesellschaftlichen Debatten um die Frage der Zukunft der beruflichen Bildung nahm in diesem Jahr auch die **Berufsorientierung** einen prominenten Platz ein. In Hamburg bereits im Übergangssystem neu konstituiert, sieht auch die **bundesweite Allianz für Aus- und Weiterbildung** die dringende Notwendigkeit, die Berufsorientierung an allen Schulen zu verstärken.<sup>5</sup> Wir begrüßen eine arbeitsweltliche und vor allem betriebliche Orientierung, die mit einer qualitativen Einbindung von Schule, Betrieb und Elternhaus einhergeht.

Das fest verankerte Betriebspraktikum während der Schulzeit spielt hier eine herausragende Rolle. Es ermöglicht konkrete praktische Erfahrungen und Einblicke in den Arbeitsalltag eines möglichen (Wunsch-) Berufes. Daher haben wir in einer **Sonderauswertung** im letzten Teil des Ausbildungsreportes 2.838 Jugendliche gefragt, wie sie rückblickend ihre **Betriebspraktika und die Betreuung durch Schule und Betrieb bewerten**. Die Ergebnisse werfen zahlreiche Fragen auf, inwieweit das gut ausgearbeitete Hamburger BOSO-Konzept wirklich stringente Anwendung in der Praxis findet oder wo es dringenden Handlungsbedarf gibt.

Daher verstehen wir unseren Ausbildungsreport auch als Möglichkeit, den Blick auf die Probleme zu lenken, die die **Jugendlichen selbst** formulieren. Die von uns gestellten Fragen zur Sonderauswertung orientieren sich an den Rahmenbedingungen des Hamburger Modells sowie hinsichtlich der Qualität der Ausbildung am Berufsbildungsgesetz.

Aus Hamburg wurden die Angaben von **3.400 Auszubildenden** aus **43 betrieblichen Ausbildungsberufen** ausgewertet. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlicher Größe. Damit ergibt sich die Datengrundlage für eine detaillierte und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation.

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** gibt:

Die Entwicklung in den vergangenen Jahren zeigt, dass gerade in den Ausbildungsberufen, in denen die Probleme besonders groß sind, die Betriebe ihrer Verantwortung nicht nachkommen, die Qualität ihrer Ausbildung nachhaltig zu verbessern. So ist das Ausmaß der bereits seit einigen Jahren identifizierten Probleme, wie etwa das **Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten**, das Ableisten von **Überstunden** ohne Ausgleich oder die fehlende Betreuung durch Ausbilder\_innen unverändert bzw. hat sich in einigen Bereichen **sogar seit 2011/2012 massiv verschlechtert**.

Manchen Betrieben scheint die eigene Verantwortung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung noch immer nicht bewusst geworden zu sein. Denn um geeignete Bewerber\_innen für die eigene Firma gewinnen zu können, müssen auch die **Ausbildungsbedingungen für die Auszubildenden** stimmen, sonst weichen diese auf andere, für sie attraktivere Berufe oder Bildungswege aus.

<sup>4</sup> [www2.ausbildungsumlage-altenpflege-hamburg.de/download/Grundsaeetze\\_Ausgleichsverfahren\\_22\\_April\\_2013.pdf](http://www2.ausbildungsumlage-altenpflege-hamburg.de/download/Grundsaeetze_Ausgleichsverfahren_22_April_2013.pdf)  
<sup>5</sup> [www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf)

Die nach wie vor beinahe **unveränderten Verstöße gegen gesetzliche Regelungen** stellen die Wirksamkeit der vorhandenen Kontrollen durch das Land und die zuständigen Kammern in Frage. Es ist dringend erforderlich, Missstände in den betroffenen Branchen und Betrieben besser und schneller zu erkennen und zu beseitigen. Dabei darf in drastischen Fällen auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Wenn die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Aufgabe nicht nachkommen können, müssen hierfür **unabhängige Stellen eingerichtet werden**.

Der Hauptteil des Reports widmet sich der **Qualität der Ausbildung in Hamburg**: 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 der Hansestadt in Zukunft geschaffen werden müssen. Die Gesamtauswertung wird um die **Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede** in der dualen Ausbildung und einer Sonderauswertung zur Bewertung der Betriebspraktika während der Schulzeit erweitert.

Nicht zuletzt ist in der Frage der Qualität der Ausbildung auch die Politik gefordert. Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbarte **Novellierung des Berufsbildungsgesetzes** muss zum Anlass für eine grundlegende Modernisierung der Berufsbildung genommen werden. Regelungslücken müssen geschlossen und für bestehende Probleme, die der Ausbildungsreport aufzeigt, der gesetzlich verbindliche Rahmen geschaffen bzw. der bestehende erweitert werden. Die Gewerkschaftsjugend hat dafür einen Forderungskatalog beschlossen und wird sich in das Gesetzgebungsverfahren lautstark und kreativ einbringen.<sup>6</sup>

Die fortschreitende **Digitalisierung der Arbeitswelt und der demografische Wandel** wird die duale Ausbildung in Deutschland herausfordern. Um diesen Wandel positiv für alle Beteiligte zu gestalten, bedarf es einer qualitativ guten Ausbildung in allen Bereichen und aller am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

<sup>6</sup> [http://jugend.dgb.de/dgb\\_jugend/aktionen-und-kampagnen/berufsbildungsgesetz/++co++00b793b8-418d-11e5-a1b5-525400808b5c](http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/aktionen-und-kampagnen/berufsbildungsgesetz/++co++00b793b8-418d-11e5-a1b5-525400808b5c)



Katja Karger  
Vorsitzende des Deutschen  
Gewerkschaftsbundes Hamburg



Jeanine Weigel  
Bezirksjugendsekretärin  
der DGB-Jugend Nord



Christian Kröncke  
Jugendbildungsreferent  
der DGB-Jugend Hamburg

# 1. Die wichtigsten Ergebnisse

Um ein möglichst genaues Bild der Qualität der Ausbildungslandschaft in Hamburg zu zeichnen und einen Blick auf die **Ausbildungsreife der Unternehmen** zu werfen, untersucht die DGB-Jugend Nord, wie es um die Qualität der dualen Ausbildung in Hamburg steht. Dazu wurden die Auszubildenden direkt befragt. Denn sie können als unmittelbar Betroffene am besten beurteilen, was gut läuft und wo es Probleme gibt. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung sind:

- Von den befragten Auszubildenden gaben **34,8 Prozent** an, dass ihnen **kein betrieblicher Ausbildungsplan** vorliegt. Nur **36,6 Prozent** gaben an, dass der Ausbildungsplan auch immer eingehalten wird. Dabei müssen sich **10 Prozent** der Auszubildenden dauerhaft mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigen. Nur **zwei Drittel** der Befragten äußerten, dass sie eine durchweg gute Betreuung erhalten. Bei **11,3 Prozent** der Auszubildenden sind die Ausbilder\_innen so gut wie nie präsent.

Die aus einer hohen Wochenarbeitszeit resultierenden Belastungen sind enorm. Die hohen Vertragslösungsquoten in jenen Berufsfeldern, wo eine außerordentliche Belastung stattfindet, zeigen eindeutig, dass ein solcher Ausbildungsalltag auf lange Sicht nicht durchzuhalten ist. In vielen Fällen liegt hier ein grober Verstoß gegen geltende gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen vor.

- **38,2 Prozent** der Auszubildenden leisten **regelmäßig Überstunden**. **13,4 Prozent** der Auszubildenden sagen aus, dass sie wöchentlich **mehr als 40 Stunden** arbeiten. Für **2,7 Prozent** der Befragten ist sogar eine wöchentliche Arbeitszeit von **mehr als 45 Stunden** der werkstättige Alltag. Von denen, die Überstunden machen müssen, gaben **85,7 Prozent** der Befragten an, bis zu **fünf Überstunden** pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund **3,7 Stunden**. Rund jede\_r achte Auszubildende (**12,4 Prozent**) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden pro Woche. Obwohl ein Ausgleich von Überstunden zwingend vorgeschrieben ist, erhalten nur **64,5 Prozent** der Auszubildenden überhaupt eine Kompensation für die wöchentliche Mehrarbeit.

Auszubildende sollen nach **§ 17** Berufsbildungsgesetz eine »angemessene Vergütung« erhalten. Mit dieser durchschnittlichen Vergütung lassen sich, insbesondere in Hamburg, jedoch kaum die Lebenshaltungskosten decken. Eine **existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung** muss den Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglichen.

- Hamburger Auszubildende verdienen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich **697 €**. Im zweiten Jahr beträgt der Durchschnitt **737 €**, während sie im dritten Ausbildungsjahr im Durchschnitt **819 €** verdienen.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die verschiedenen Modelle der Mitbestimmung sich positiv auf die Zufriedenheit der Auszubildenden auswirken. Fühlt man sich in seinen Interessen ernstgenommen und gut vertreten, dann ergibt sich daraus ein gesteigertes Wohlbefinden.

- Insgesamt **66,9 Prozent** der befragten Auszubildenden sind mit Ihrer Ausbildung **»sehr zufrieden«** (**16,6 Prozent**) oder **»zufrieden«** (**50,3 Prozent**). Auszubildende, in deren Betrieben es eine **betriebliche Interessenvertretung** gibt (**42,6 Prozent**), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (**36 Prozent**). Zudem sind **79,6 Prozent** der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, mit ihrer Ausbildung **»sehr zufrieden«** oder **»zufrieden«**.

Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur **65,3 Prozent** aus.

Erholung in der Freizeit: Diese Zahlen verdeutlichen eine alarmierende Entwicklung im Ausbildungsgewerbe. Eine Berufsausbildung darf nicht zu deutlichen Überlastungssymptomen führen, welche häufig in ernstzunehmende psychische und körperliche Krankheitsbilder münden. Nötig sind daher achtsame und gut ausgebildete Ausbilder\_innen, das Befolgen geltender Regelungen wie Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

- Jede\_r dritte Auszubildende (**31 Prozent**) berichtet davon, dass er\_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen. Nur jedem\_r Sechsten (**17,3 Prozent**) sind derartige Probleme nicht bekannt.

# 2. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

## 2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Die betriebliche Berufsausbildung bietet künftigen jungen Arbeitnehmer\_innen die Chance, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen, die die persönlichen Perspektiven für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang signifikant erhöhen. Essentiell ist hierbei, dass die Auszubildenden sich qualitative Standards zu Eigen machen, welche die Grundlagen für die Bewältigung von zukünftigen Aufgaben bilden. Eine nachhaltige Investition in die Qualität der Ausbildung ist zudem ein Gewinn für potenzielle Arbeitgeber\_innen und wirkt sich positiv auf die wirtschaftliche Gesamtentwicklung aus. Im Gegensatz dazu werden jedoch vielfach Auszubildende als billige Arbeitskräfte überanstrengt und im kurzfristigen Gewinnstreben von Unternehmen eingebunden. Aus Sicht der DGB-Jugend obliegt den Unternehmen allerdings auch ein gesellschaftlicher Auftrag jenseits ökonomischer Bestrebungen, der jungen Generation einen Einstieg in die Berufswelt durch eine Ausbildung zu bieten, um somit Perspektiven und gesellschaftliche Anbindung zu ermöglichen.

### 2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

#### Gesetzliche Regelung

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

Gut ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

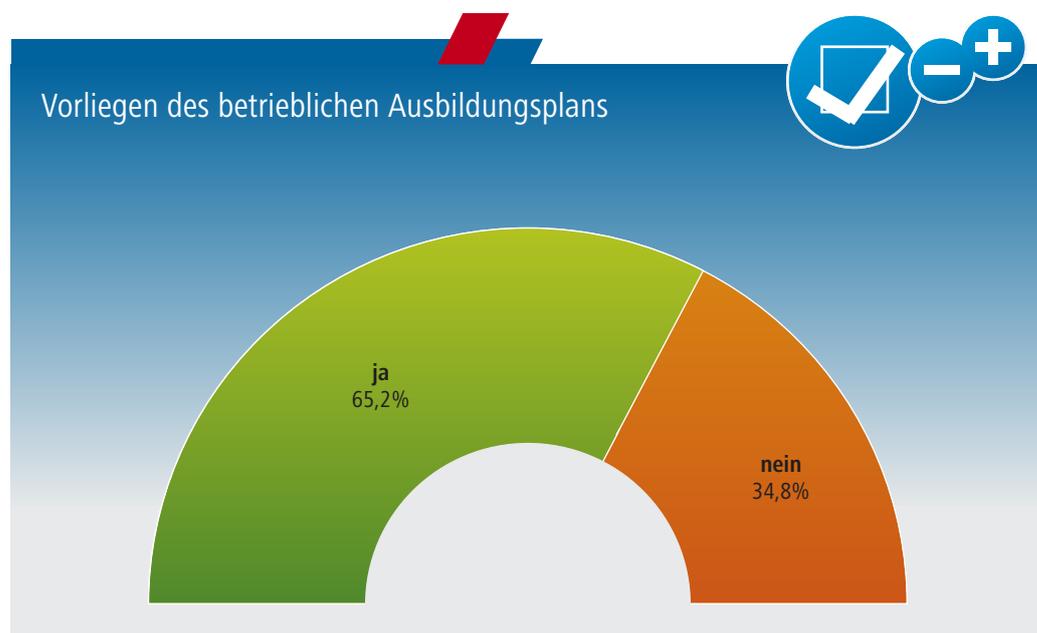


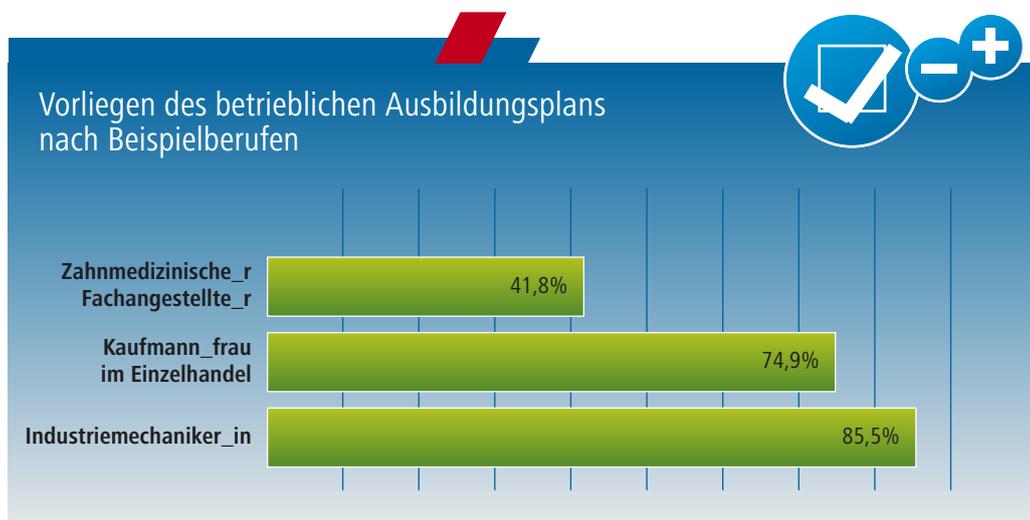
Abbildung 1:  
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans; n = 3.320

einer fundierten Wissens- und Fertigkeitsvermittlung, was die\_ den Auszubildende\_n 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.

Obwohl laut dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) der betriebliche Ausbildungsplan die zwingende Grundlage für jeden abzuschließenden Ausbildungsvertrag bildet, lässt sich anhand der Befragung feststellen, dass viele Betriebe ihrer Sorgfaltspflicht in der zwingenden Informationsübermittlung nicht nachkommen. Von den **3.320** befragten Auszubildenden haben lediglich **34,8 Prozent** und somit in der Summe mehr als ein Drittel der Befragten eingeräumt, dass ihnen kein betrieblicher Ausbildungsplan vorliegt. Somit lässt sich feststellen, dass ein erheblicher Teil der jungen Auszubildenden nur eine grobe oder vage Vorstellung von dem hat, was ihnen während der Ausbildung notwendigerweise vermittelt werden soll.

Dabei zeichnen sich auch deutliche Branchenunterschiede ab. Während im Berufszweig der Industriemechaniker\_innen 85,5 Prozent angeben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, so sind es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten nur 41,8 Prozent. Bei dem\_ der Kaufmann\_frau im Einzelhandel haben bspw. 74,9 Prozent der Befragten angegeben, einen Ausbildungsplan bekommen zu haben. Das Fehlen eines Ausbildungsplans ist ein gravierender Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und führt häufig zu weitreichenden und nachteiligen persönlichen Konsequenzen.

Branchenunterschiede



Deutliche Branchenunterschiede beim Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

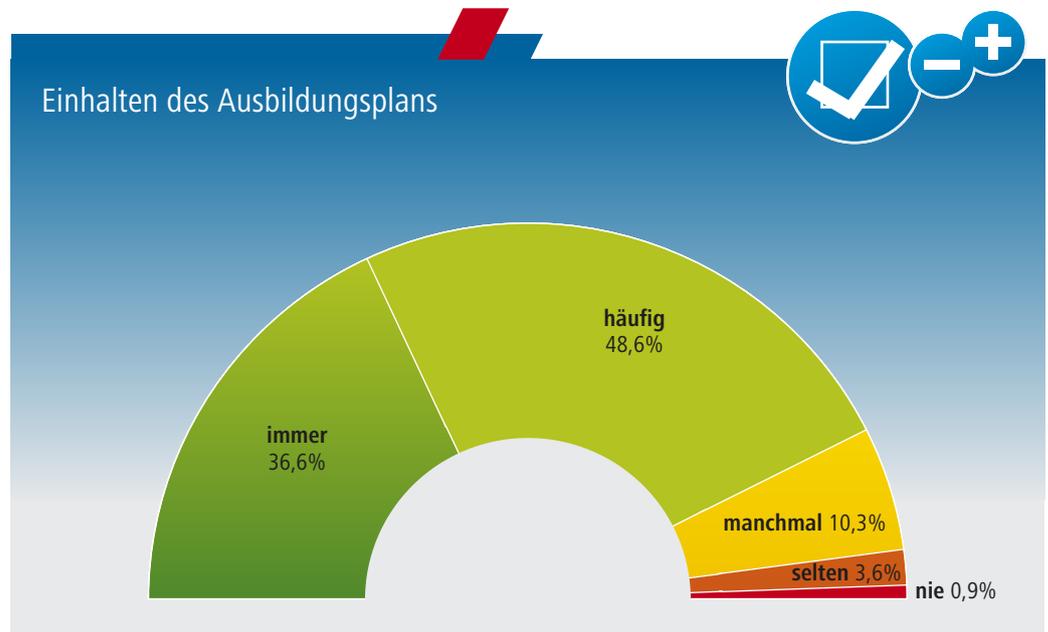
Abbildung 2: Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans nach Beispielberufen; n=840

Von den 1.327 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, gaben 36,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Das ist leider eine deutliche Verschlechterung zur letztmaligen Befragung aus dem Jahr 2011/12. Damals gaben noch 57,5 Prozent der Befragten an, dass ihr Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Somit berichten nun deutlich mehr bzw. zwei Drittel der Auszubildenden von Tätigkeiten, die vom Ausbildungsplan abweichen.

Einhalten des Ausbildungsplans

Bei 14,8 Prozent wird der Ausbildungsplan »manchmal«, »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei gut einem Drittel der Auszubildenden »immer«.

Abbildung 3:  
Einhalten des Ausbildungsplans;  
n=1.318 (nur Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« kennen)

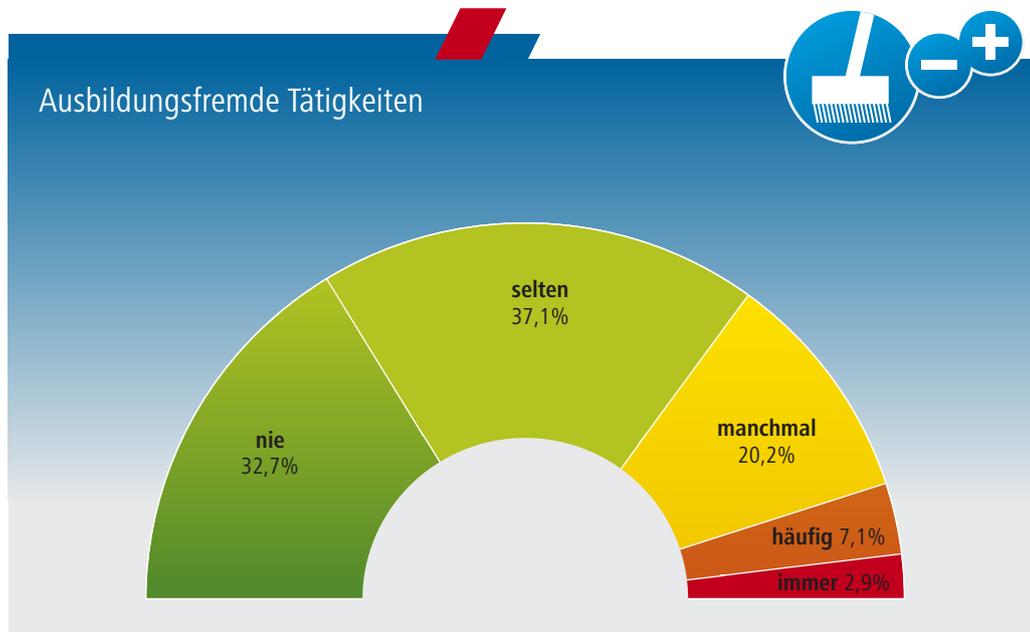


## 2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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 ein\_e Auszubildende\_r bereits längst beherrscht, stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können nach § 102 Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit einem Bußgeld bis zu tausend Euro geahndet werden. Darüber hinaus geht ein solches vergeuden der Ausbildungszeit oftmals mit dem Nichterlernen von ausbildungsrelevanten Inhalten einher. Diese können dann wohlmöglich kaum oder gar nicht vermittelt werden und müssen gegebenenfalls mit Überstunden »aufgeholt« werden.

### Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Knapp ein Drittel (**32,7 Prozent**) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. **10 Prozent** der Auszubildenden sagen aus, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Im Vergleich zum vorherigen Ausbildungsreport von **2011/12**, lässt sich auch hier eine **signifikante Verschlechterung** der Situation feststellen. Damals sagten noch **38,9 Prozent** der Befragten aus, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. In Anbetracht dessen, dass das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eindeutig regelt, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines\_einer Auszubildenden gehören, sind diese Zahlen alarmierend und nicht hinnehmbar.



10 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben.

Abbildung 4: Ausbildungsfremde Tätigkeiten; n=1.319 (nur Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« kennen)

#### 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 Kontrollfunktion 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\_innen 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.

Bedeutung des Berichtsheftes

Fast ein Drittel (31 Prozent) der befragten Auszubildenden führen ihren Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) nie während der Ausbildungszeit.

### Führen des Ausbildungsnachweises während der Ausbildungszeit

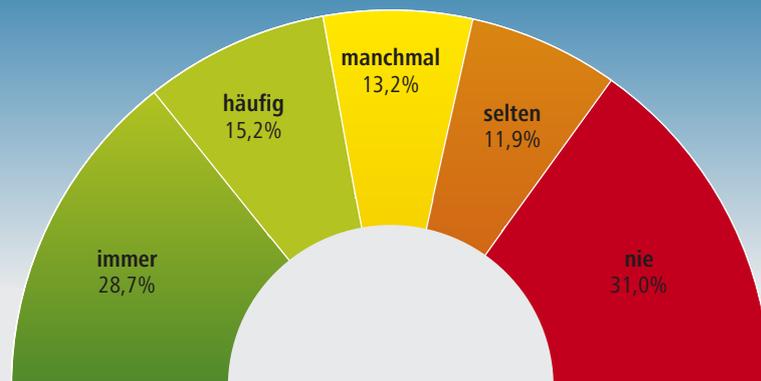


Abbildung 5:  
Führen des Ausbildungsnachweises während der Ausbildungszeit; n=3.344

#### Führen des Berichtsheftes

Die Arbeitgeber\_innen müssen den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben **31 Prozent** der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere **11,9 Prozent** machen dies nur »selten«. 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.

Zudem lässt sich eine eindeutige Korrelation zwischen dem Vorhandensein eines Ausbildungsplans und dem Führen des Berichtsheft im oder außerhalb des Betriebes feststellen. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan deutlich besser (**70,2 Prozent** gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen). Die Kolleginnen und Kollegen, die ihr Berichtsheft »nie« oder »selten« im Betrieb bearbeiten, kennen auch nur zu **40,6 Prozent »etwas« bzw. zu 48,8 Prozent »überhaupt nicht«** den eigentlich vorgeschriebenen Ausbildungsplan. Diese Korrelation lässt vermuten, dass Betriebe, welche für die Betreuung des Berichtsheftes korrekterweise Zeit aufwenden, auch im Umgang und in der Kommunikation mit Auszubildenden eine deutlich größere Sorgfaltspflicht an den Tag legen.

Die Branchenunterschiede sind in dieser Frage, ob ein Arbeitsnachweis (Berichtsheft) während der Arbeitszeit geführt werden kann, sehr groß. Während bei den Industriemechaniker\_innen **40,4 Prozent** »immer« und noch **19,3 Prozent** zumindest »häufig« angeben, sind es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten nur **8,4 Prozent**, die die Frage mit »immer« und **9,7 Prozent** mit »häufig« beantworteten. Bei dem\_der Kaufmann\_frau im Einzelhandel beantworteten **24 Prozent** die Frage mit »immer« und **10,4 Prozent** mit »häufig«.

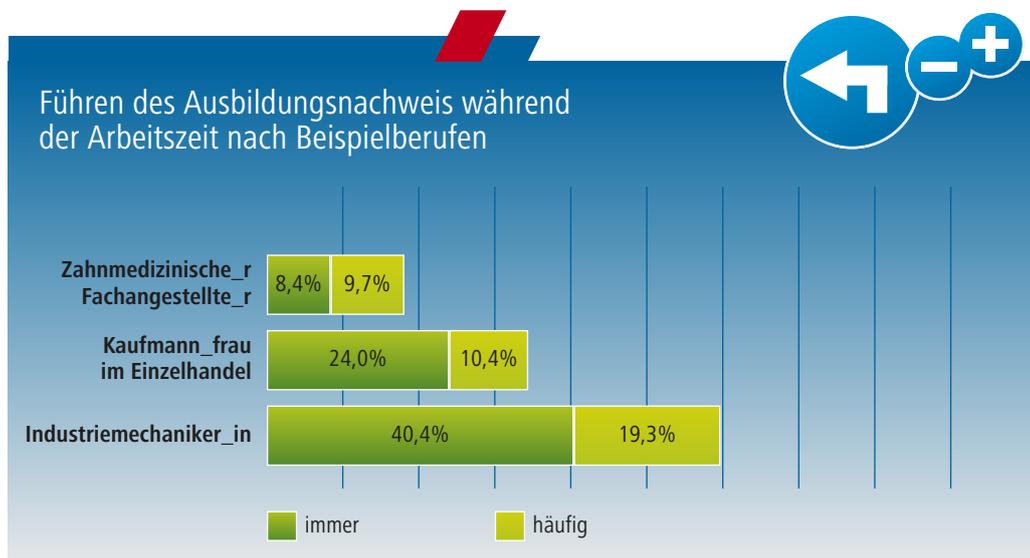


Abbildung 6: Führen des Ausbildungsnachweis während der Arbeitszeit nach Beispielberufen; n=840

#### 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 »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« enthalten. Dieser muss ins BBiG aufgenommen werden. Die mittlerweile gängige Praxis in den auszubildenden Unternehmen der Industrie und des Handwerks hat sich bewährt und sollte für alle Ausbildungsberufe ein rechtlich fest verankerter Bestandteil werden.

### 2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch die 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. Der oder die Ausbilder\_in muss dem Auszubildenden grundlegende Fragen didaktisch vermitteln und ihn\_sie in die entsprechenden Arbeitsgänge einweisen können. Diesem Umstand wird leider – wie im Folgenden festgestellt – nicht in allen Betrieben Rechnung getragen.

Gesetzliche Grundlage

Der überwiegende Teil der Befragten teilte zwar mit, formal zugeteilte Ausbilder\_innen zu haben (**91,1 Prozent**), doch sind sie bei **11,3 Prozent** dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Die Größe des Ausbildungsbetriebs spielt dabei eine nachrangige Rolle, denn dieser Anteil variiert auf geringem Niveau zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen.

Präsenz der Ausbilder\_innen

## Folgen fehlender Ansprechbarkeit

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 gerät die\_der Auszubildende zunächst in die unangenehme Rolle eines\_einer Bittstellers\_in, welche\_r auf eigene Faust versucht, 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. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: **79,6 Prozent** der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur **13,8 Prozent** der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

## Betreuung durch Ausbilder\_innen

Die Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden, die regelmäßig über eine\_n Ausbilder\_in verfügen, sind zudem nicht zufriedenstellend. Nur zwei Drittel der Befragten (**66 Prozent**) gaben an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen wird **15,1 Prozent** eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die starke Unzufriedenheit vieler Auszubildender mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der großen Zahl von Vertragslösungen wider: Jede\_r vierte Auszubildende<sup>7</sup> in Deutschland löst seinen\_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder\_innen<sup>8</sup>. Vor dem Hintergrund dieser Probleme müssen die zuständigen Stellen (i.d.R. die Kammern) gewährleisten, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder dazu verpflichtet werden, regelmäßig Fortbildungen zu absolvieren, um ihre Tätigkeit als Ausbilder\_in stetig zu verbessern.

<sup>7</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60: Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 25 Prozent.

<sup>8</sup> vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8

**15,1 Prozent** der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre\_n Ausbilder\_in betreut.

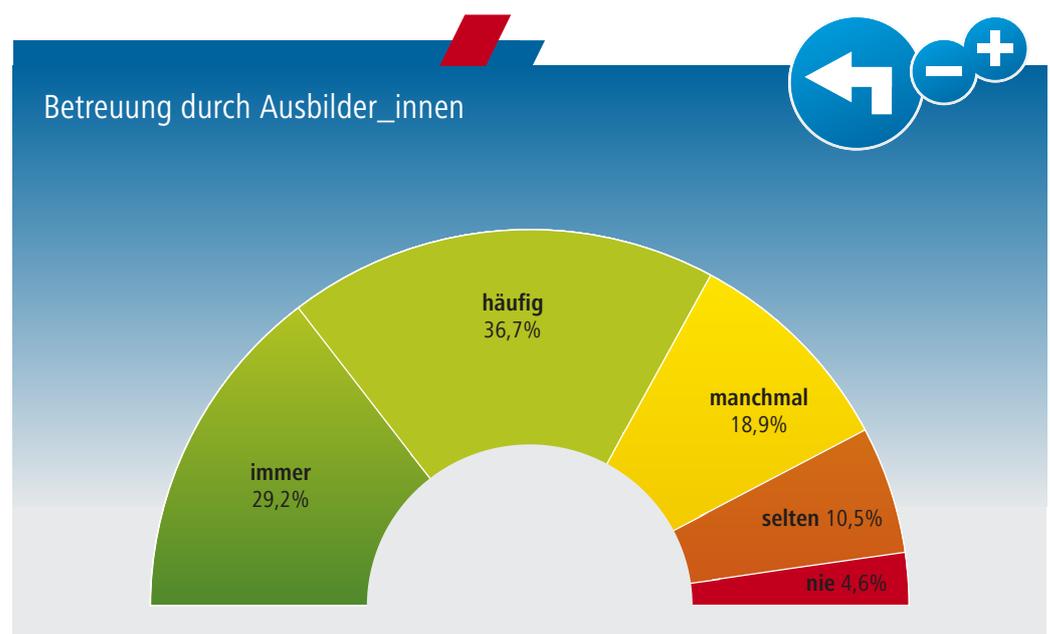


Abbildung 7:  
Betreuung durch Ausbilder\_innen;  
n=3.026

Besonders brisant ist dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der Erwartungshaltung etlicher Arbeitgeber\_innen gegenüber den Schüler\_innen, die sich für eine Ausbildung bewerben, bzw. den Auszubildenden. Denn häufig wird den Jugendlichen vorgeworfen, sie brächten nicht mehr die nötigen Voraussetzung und entsprechenden Fachkenntnisse und Kompetenzen mit, um ihre Ausbildung und Aufgaben während der Ausbildung gut zu bewältigen. Es wird sogar in bestimmten Fällen von einer so genannten »Ausbildungsunfähigkeit« gesprochen. Dem steht gegenüber, dass ein Drittel der Auszubildenden keine ausreichende Betreuung durch den\_die Ausbilder\_innen erhalten, was die Frage nach der »Ausbildungsfähigkeit« etlicher Arbeitgeber\_innen aufwirft. Hier gilt es auch, den eigenen Stall auszumisten, die Betreuung und Qualität der Ausbildung sicher zu stellen und die eigenen Erwartungshaltungen zu überdenken sowie konstruktive Lösungsansätze für mögliche Probleme während der Ausbildung umzusetzen.

### **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 welchem 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 um ebendieses 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.

11,4 Prozent der Auszubildenden sind mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb überhaupt nicht zufrieden.

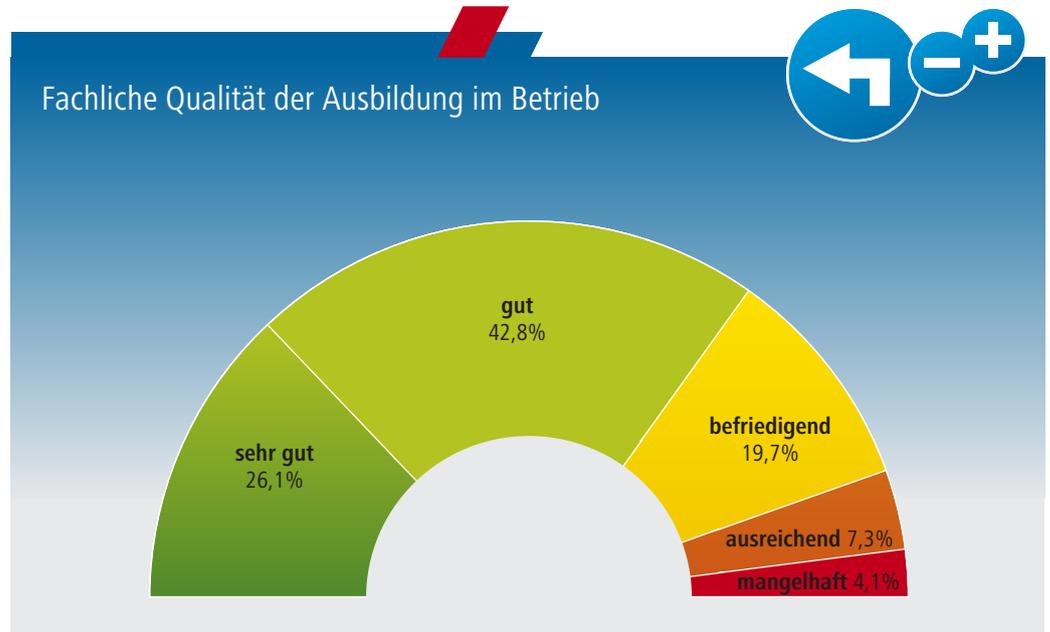


Abbildung 8: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb; n=3.377

Ein Großteil (**68,8 Prozent**) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerteten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. **19,7 Prozent** bezeichnen sie als »befriedigend« und **11,5 Prozent** gaben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei nur »ausreichend« oder »mangelhaft«.

#### Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine zentrale Rolle. So beurteilten **61,3 Prozent** der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind dies hingegen **82 Prozent**.

Je größer der Betrieb desto besser wird die fachliche Qualität bewertet.

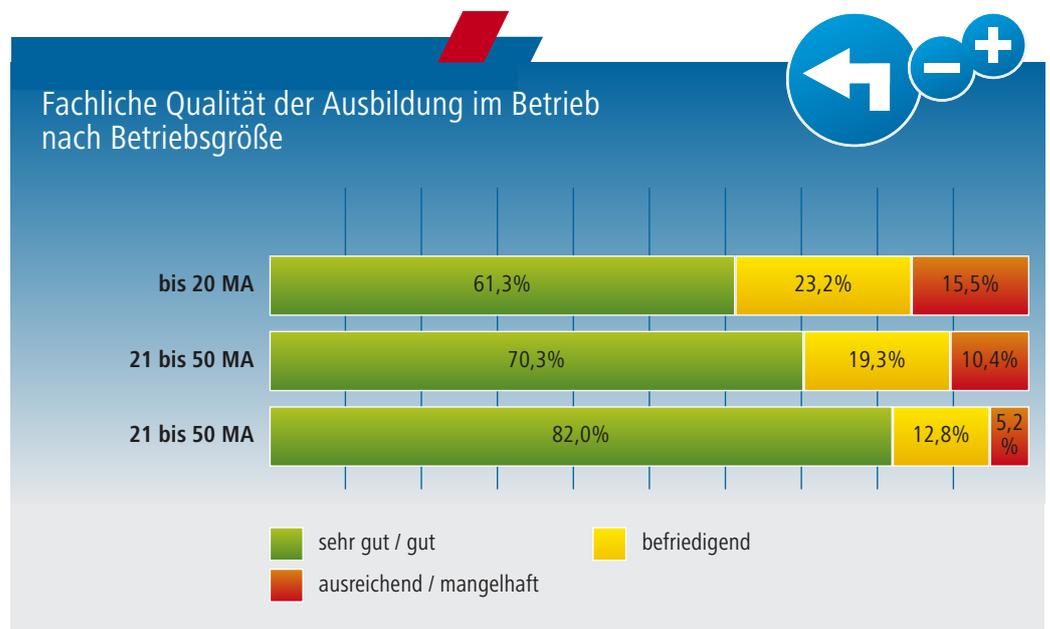


Abbildung 9: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Betriebsgröße; n=3.296

## 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 Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

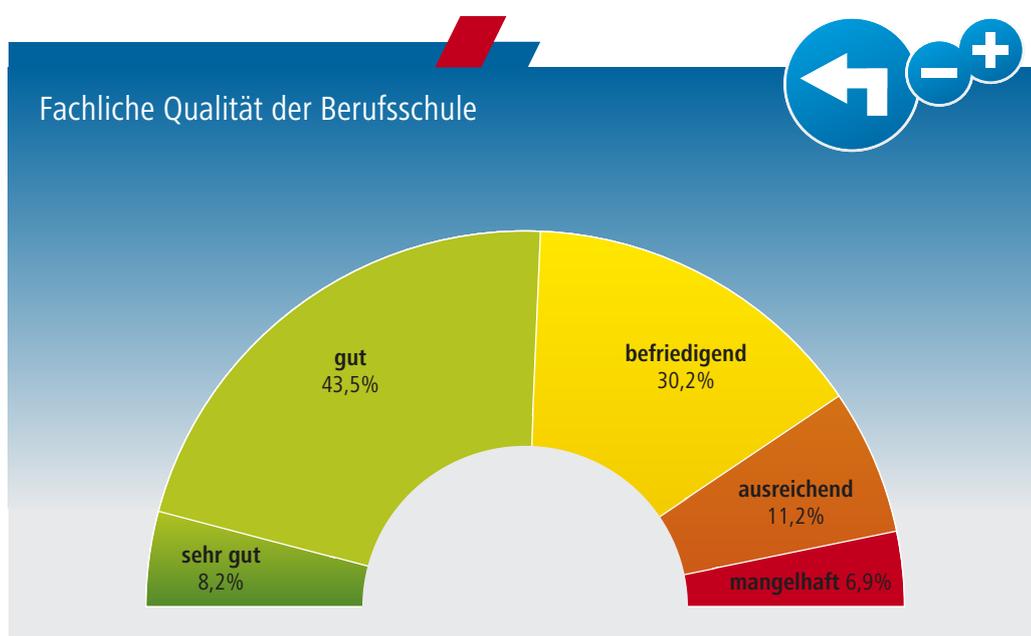
Etwa die Hälfte der befragten Auszubildenden (**51,7 Prozent**) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Knapp ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (**30,2 Prozent**), und immerhin **18,1 Prozent** bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich 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 Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist

Bedeutung der Berufsschule

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Ansätze zur Verbesserung



Nur 51,7 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.

Abbildung 10: Fachliche Qualität der Berufsschule; n=3.354

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 ausgetragen wird.

#### **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.

## 2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

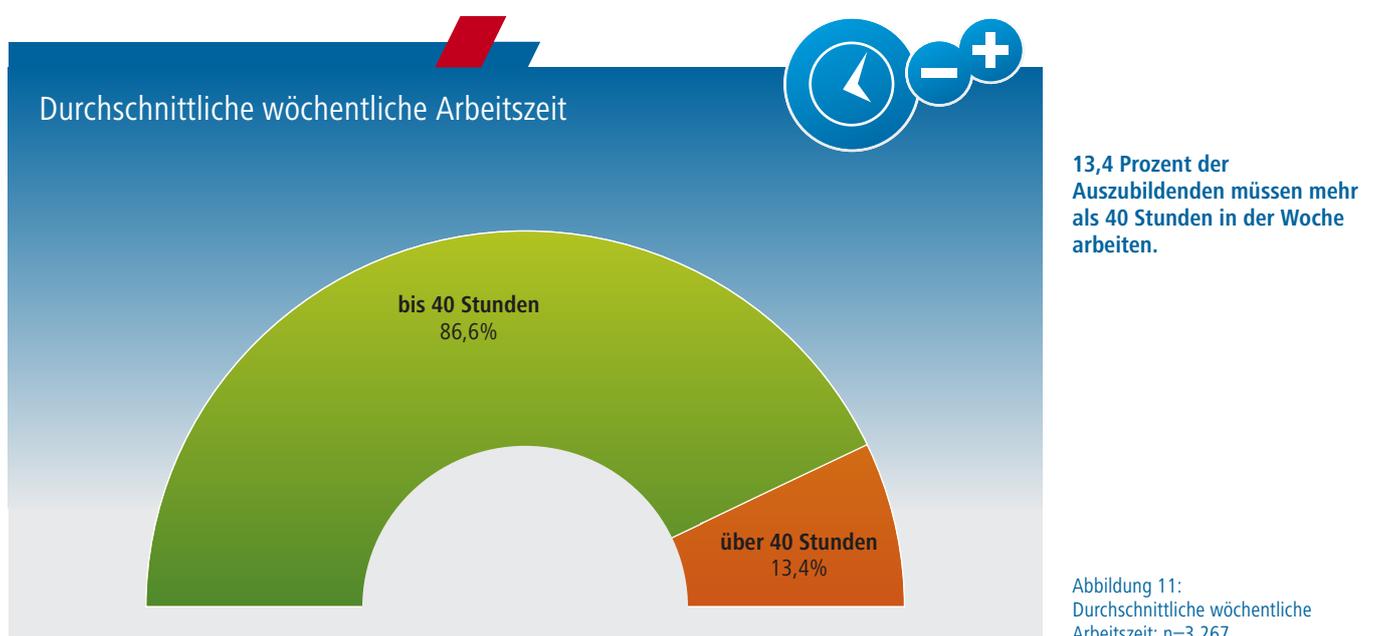
Dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entsprechend sind Auszubildende keine klassischen Arbeitnehmer\_innen, sondern befinden sich in einem Lern- und Ausbildungsverhältnis. In dieser Berufsphase sollten folglich keine Überstunden anfallen, da der zeitliche Aufwand und Ablauf der Wissensvermittlung im Ausbildungsrahmenplan 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.

[Gesetzliche Regelung](#)

### 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 eine tarifvertragliche Regelung gilt, ist diese meistens besser als die gesetzlich vorgegebenen Mindeststandards.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei **86,6 Prozent** der befragten Auszubildenden bis zu 40 Stunden. Gleichwohl gaben **13,4 Prozent** der Auszubildenden an, dass sie wöchentlich **mehr als 40 Stunden** arbeiten. Für **2,7 Prozent** der Befragten ist sogar eine wöchentliche Arbeitszeit von **mehr als 45 Stunden** der werkstätige Alltag. Zudem gaben etwa **2 Prozent** der Auszubildenden an, dass sie mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb arbeiten müssen.



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, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.

## 2.2.2 Regelmäßigkeit von Überstunden

### Gesetzliche Grundlage

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.

### Branchenunterschiede

In der Befragung gaben **38,2 Prozent** der Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu leisten. 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.

Es zeichnet sich in den Branchen eindeutig ab, dass die Auszubildenden in keinem Berufsfeld von Überstunden befreit sind. Als negative Beispiele gelten stellvertretend der\_die Kaufmann\_frau im Einzelhandel

**38,2 Prozent der Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden machen.**

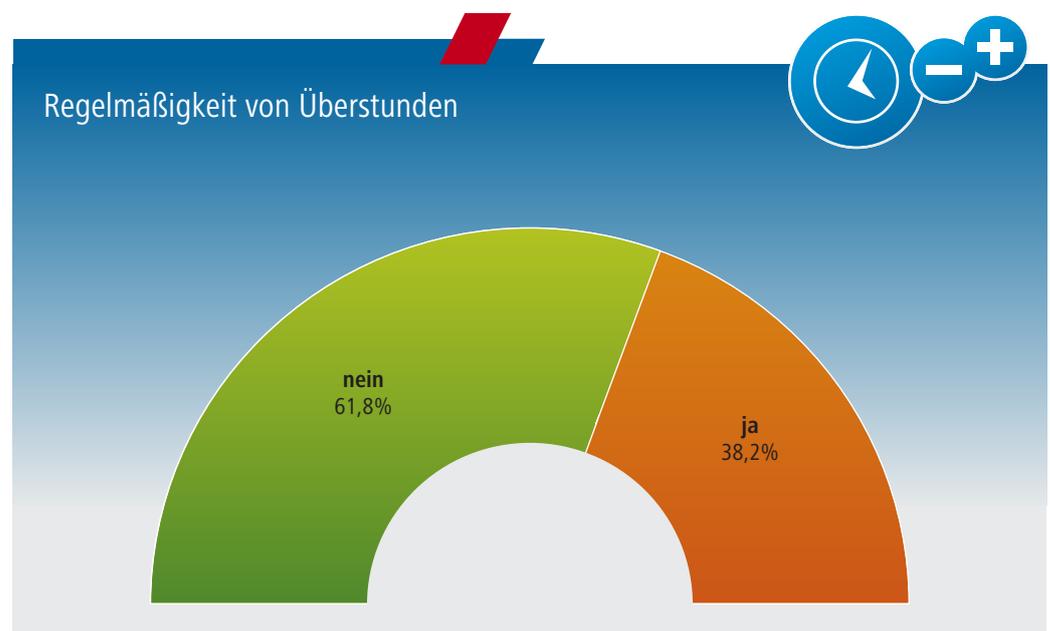
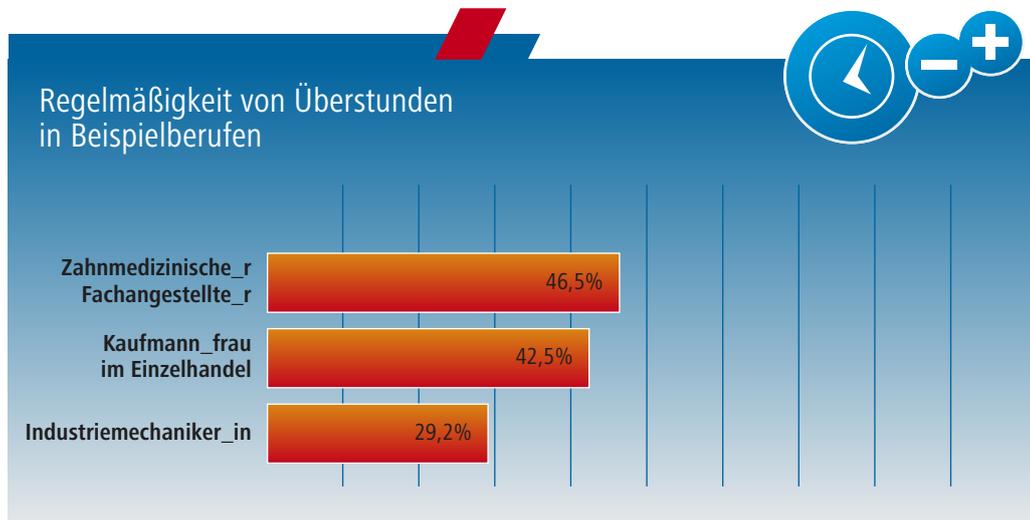


Abbildung 12:  
Regelmäßigkeit von Überstunden;  
n=3.346



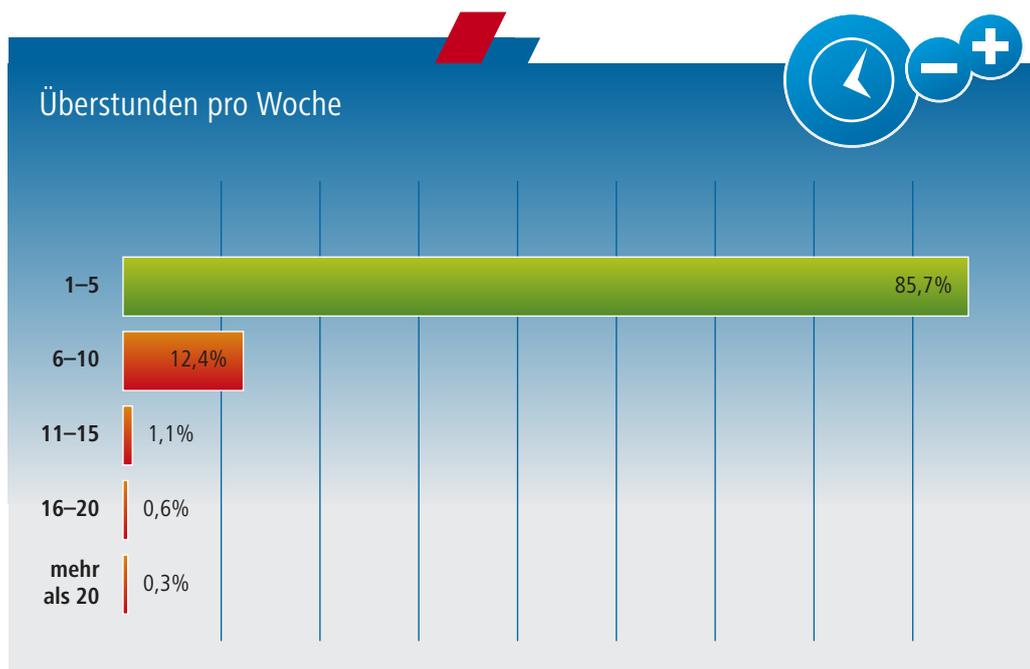
46,5 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten machen regelmäßig Überstunden.

Abbildung 13: Regelmäßigkeit von Überstunden in Beispielberufen; n=840

mit **42,5 Prozent** und die Zahnmedizinischen Fachangestellten mit **46,5 Prozent**. Leider lassen sich dazu keine Positivbeispiele finden, so sind es bspw. bei den Industriemechaniker\_innen »nur« **29,2 Prozent**, welche die Frage nach regelmäßigen Überstunden bejahten. In vielen Fällen liegt hier ein grober Verstoß gegen geltende gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen vor. An dieser Stelle muss das Amt für Arbeitsschutz der Freien und Hansestadt Hamburg ihrer Kontrollfunktion eindeutig besser nachkommen.

Demnach sind überlange Arbeitszeiten oder sogar von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende keine Seltenheit. Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung:

Ausmaß der Überstunden



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

Abbildung 14: Überstunden pro Woche; n=1.214 (nur falls Überstunden geleistet)

In den kleineren Betrieben machen über 45 Prozent der Auszubildenden regelmäßig Überstunden.

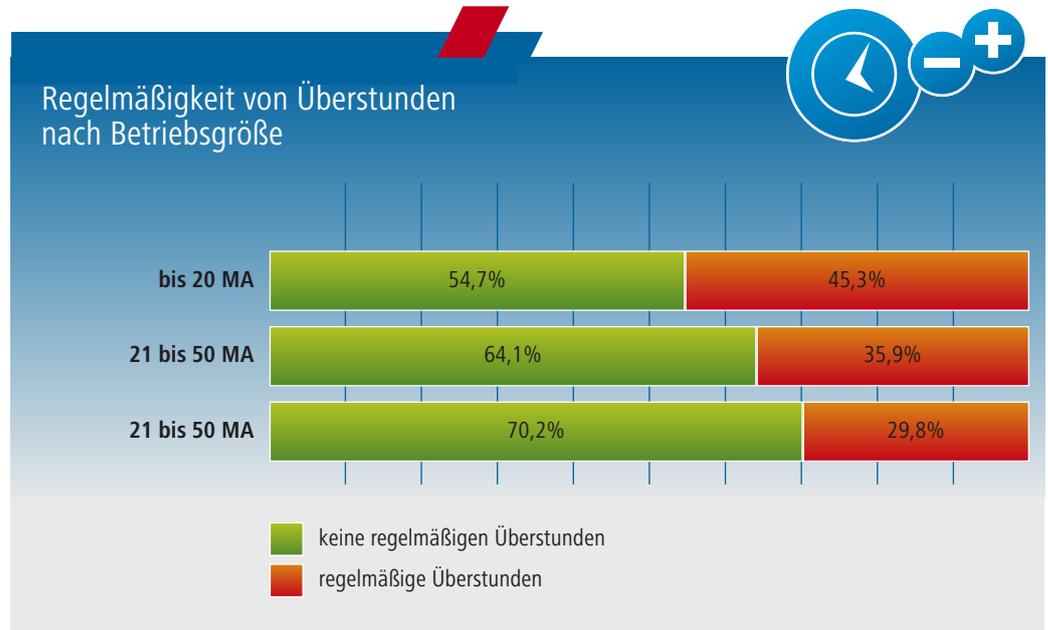


Abbildung 15: Regelmäßigkeit von Überstunden nach Betriebsgröße; n=3.268

#### Durchschnittswert

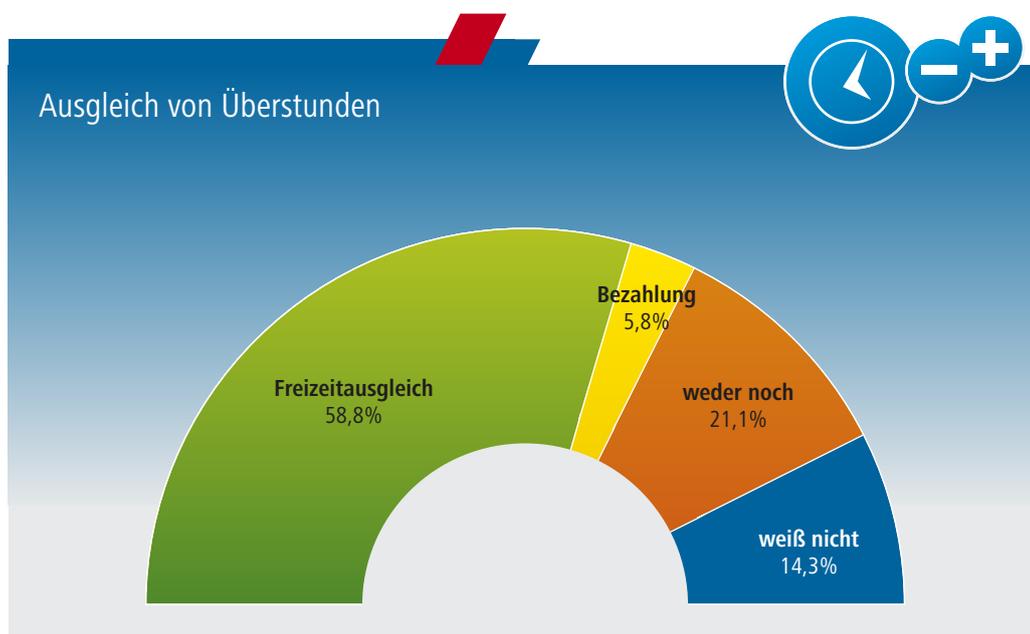
Von denen, die Überstunden machen müssen, geben **85,7 Prozent** der Befragten an, bis zu **fünf Überstunden** pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei **3,7 Stunden**. Jede\_r achte Auszubildende (**12,4 Prozent**) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, **2 Prozent** machen elf oder mehr Überstunden pro Woche. Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt (etwa **1 Prozent**), die regelmäßig **16 Überstunden** und mehr pro Woche leisten müssen. Bereits **6–10** Überstunden stellen eine enorme zusätzliche Arbeitsbelastung dar, die körperliche und psychische Erschöpfungszustände nach sich ziehen. Dies scheint bei jedem achten Überstunden leistenden Auszubildenden der berufliche »Normalzustand« zu sein.

#### Betriebsgröße

Es gibt eine Relation von überlangen Arbeitszeiten und der Größe eines Betriebes, was u. a. auf die vorwiegend in größeren Betrieben vorhandene aktive Mitbestimmung der Arbeitnehmer\_innenseite zurückzuführen ist. Dabei ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße deutlich ausgeprägt. So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu **20 Beschäftigten 45,3 Prozent** an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als **500 Beschäftigten** liegt dieser Anteil bei **29,8 Prozent**.

### 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.



21,1 Prozent der Auszubildenden erhalten keinen Ausgleich für geleistete Überstunden.

Abbildung 16:  
Ausgleich von Überstunden; n=3.039

Obwohl ein Ausgleich von Überstunden zwingend vorgeschrieben ist, erhalten nur **64,6 Prozent** der Auszubildenden überhaupt eine Kompensation für die wöchentliche Mehrarbeit. Die Überstunden werden in diesen Fällen bei **5,8 Prozent** der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit von **58,8 Prozent** einen Freizeitausgleich zugestanden bekommt. Es erhalten sogar **21,1 Prozent** überhaupt keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden. Damit liegt diese gesetzeswidrige Vorgehensweise tatsächlich höher, als die Vergleichszahlen (**18,4 Prozent**) aus dem Ausbildungsreport von 2011/12.

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. Dass **14,3 Prozent** nicht wissen, ob und wie ihre Überstunden ausgeglichen werden, legt das Fehlen innerbetrieblicher Regelungen nahe. Zudem scheuen sich Auszubildende häufig, den\_ die Ausbilder\_in darauf anzusprechen.

Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. Als Beispiel gaben **34,1 Prozent** der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten an, weder einen finanziellen noch einen freizeithlichen Ausgleich zu erhalten. Bei dem\_ der Kaufmann\_frau im Einzelhandel sind es noch **20,1 Prozent** und bei den Industriemechaniker\_innen »nur« **2,9**

Überstundenausgleich

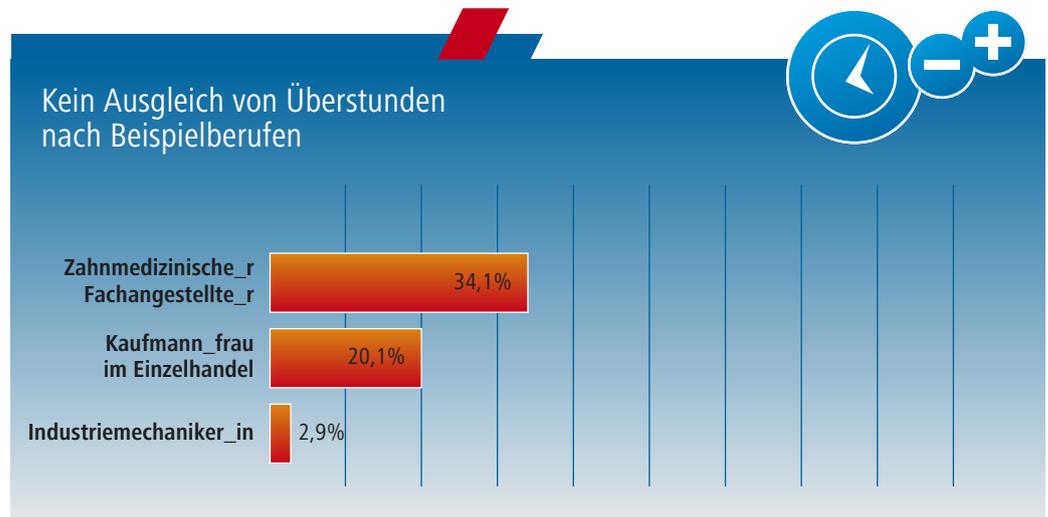


Abbildung 17:  
Kein Ausgleich von Überstunden  
nach Beispielberufen; n=840

**Prozent.** Hier liegt im Vergleich zwischen den Berufsgruppen ein massives Ungleichgewicht vor, welches sich demnach nicht durch den Status »Auszubildende\_r« begründen lässt, sondern es wird in den Branchen ein unterschiedlicher Anspruch an die Ausbildung gehegt und gepflegt. 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 Ausbildungs-

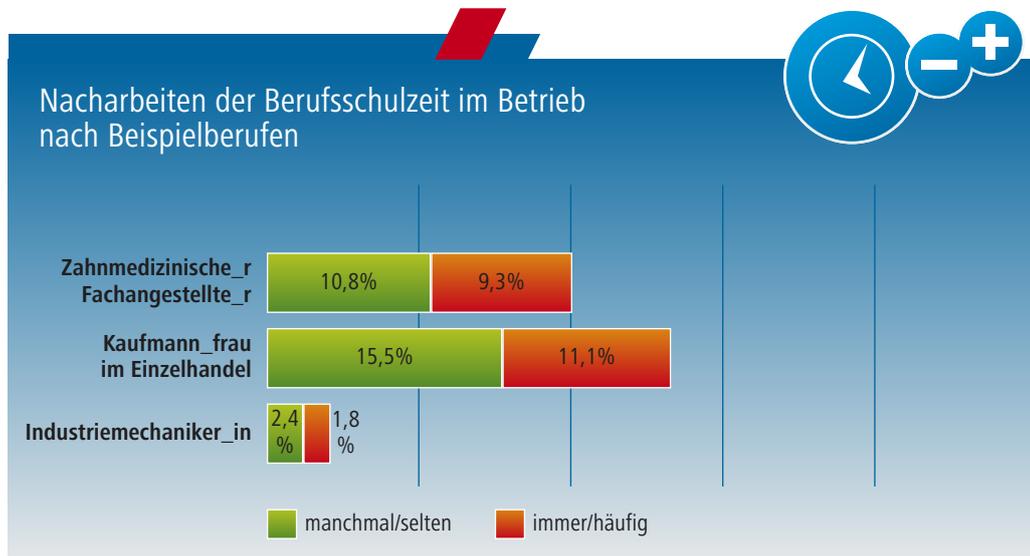


Abbildung 18:  
Nacharbeiten der Berufsschulzeit im  
Betrieb nach Beispielberufen; n=840

betrieb 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 Jugendarbeitsschutzgesetz (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.

Dennoch gaben **5,2 Prozent** aller Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

Auch hier variieren die Zahlen zwischen den Ausbildungsberufen deutlich. Während es bei dem\_der Kaufmann\_frau im Einzelhandel mit **11,1 Prozent** »immer« und »häufig« und **15,5 Prozent** »manchmal« und »selten« eine enorm hohe Anzahl von Auszubildenden gibt, die ihre Berufsschulzeit im Betrieb nacharbeiten müssen, sind es bei den Industriemechaniker\_innen »nur« **1,8 Prozent** bzw. **2,4 Prozent** der Befragten. Bei den befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten führten **9,3 Prozent** »immer« und »häufig« und **10,8 Prozent** »manchmal« und »selten« an, dass sie die Zeit nacharbeiten müssen.

**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

### Gesetzliche Regelung

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 acht-einhalb 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.

**8,3 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen rechtswidrig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.**

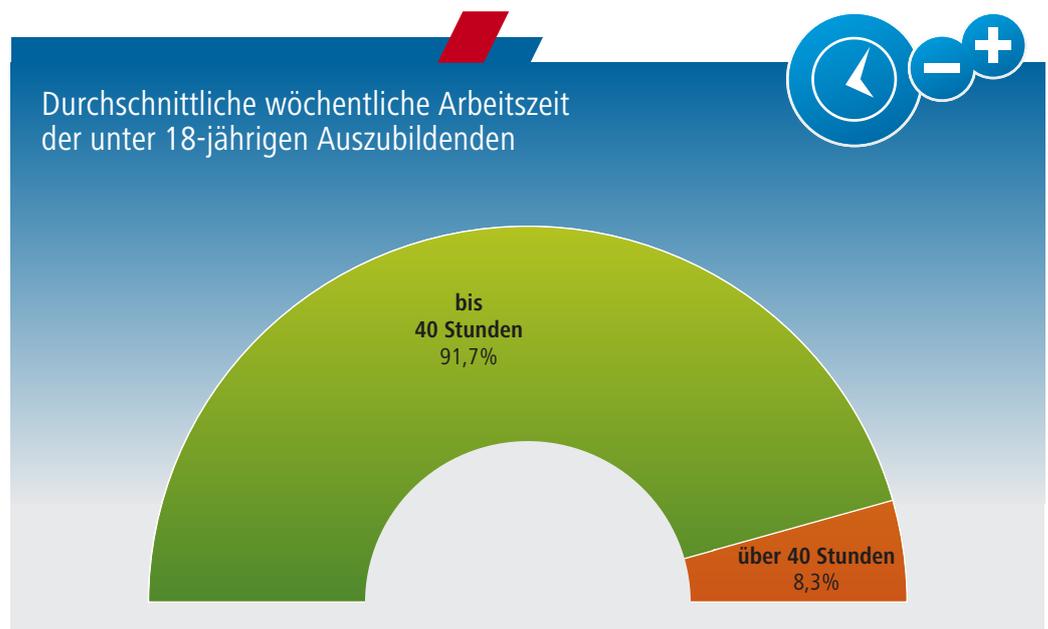


Abbildung 19: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden; n=460

Umso skandalöser ist es, dass trotz dieser eindeutigen gesetzlichen Regelungen noch immer **8,3 Prozent** der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Verstöße gegen das Gesetz

Zudem gaben **34,4 Prozent** der minderjährigen Auszubildenden an, dass sie regelmäßig Überstunden machen müssen. Von diesen betroffenen Jugendlichen bekommen aber auch nur **55,3 Prozent** einen eigentlich zwingenden Freizeitausgleich. Hier wird mit grober Fahrlässigkeit gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verstoßen. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden in häufiger Regelmäßigkeit missachtet. So muss bspw. nahezu jede\_r Zehnte der befragten jugendlichen Auszubildenden (**10,4 Prozent**), die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten, obwohl **§ 9** des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) eindeutig besagt, dass ein Berufsschultag, der mehr als fünf Unterrichtsstunden umfasst, mit acht Zeitstunden auf die Arbeitszeit angerechnet werden muss.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

### Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Zuwiderhandlungen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die große Zahl von Verstößen zeigt, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür muss bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen müssen 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 beachtet oder ausgehebelt wird. Vor dem Hintergrund eines steigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



## 2.3 Ausbildungsvergütung

### Gesetzliche Regelung

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 ihrem Gehalt den Schritt in eine unabhängige Lebensführung gehen können. Dazu bedarf es einer angemessenen Vergütung, die die Lebenshaltungskosten junger Menschen abdeckt und gleichermaßen eine Wertschätzung für die geleistete Arbeit darstellt. Insbesondere in Hamburg, wo der Druck durch steigende Lebenshaltungskosten zunimmt, fällt es vielen Auszubildenden zunehmend schwer, mit ihrem Einkommen ihr Leben zu bestreiten und ein bezahlbares Wohnverhältnis zu finden.

### Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestzahlungen. Hier gilt, dass niedrigere Zahlungen nicht zulässig sind, es jedoch vereinzelt auch zu übertariflichen Bezahlungen kommt. 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. Sollten keine Tarifverträge für Auszubildende gelten und auch für die jeweilige Branche kein Tarifvertrag existieren, legen die zuständigen Kammern die Ausbildungsvergütungen fest. In Hamburg sind nur noch 48 Prozent der Arbeitnehmer\_innen in Betrieben mit Tarifbindung beschäftigt.<sup>9</sup>

### Branchenunterschiede

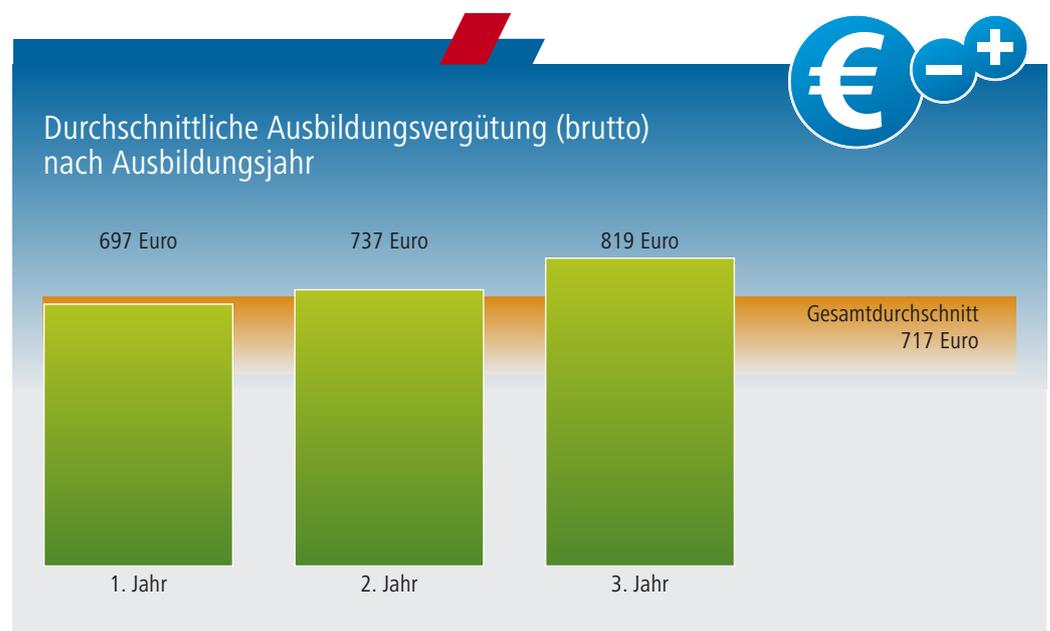
Eine angemessene Ausbildungsvergütung ist aus vielen Gründen sehr wichtig. So ist zum einen eine zuverlässige und pünktliche Vergütung ein Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit. Zusätzlich erweiterten die Arbeitgeber\_innen in den letzten Jahren die Ansprüche an die Auszubildenden. Es 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 Auszubil-

<sup>9</sup> vgl. [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_25\\_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_25_2015.pdf)

**Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 717 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittlich tariflich geregelte Ausbildungsvergütung<sup>10</sup>.**

<sup>10</sup> In Westdeutschland lag der Vergütungsdurchschnitt 2014 bei 802 € im Monat, in Ostdeutschland bei 737 €, Vgl. [www.bibb.de/de/23679.php](http://www.bibb.de/de/23679.php)

Abbildung 20: Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte); n=3.156 (ohne 4. Ausbildungsjahr)



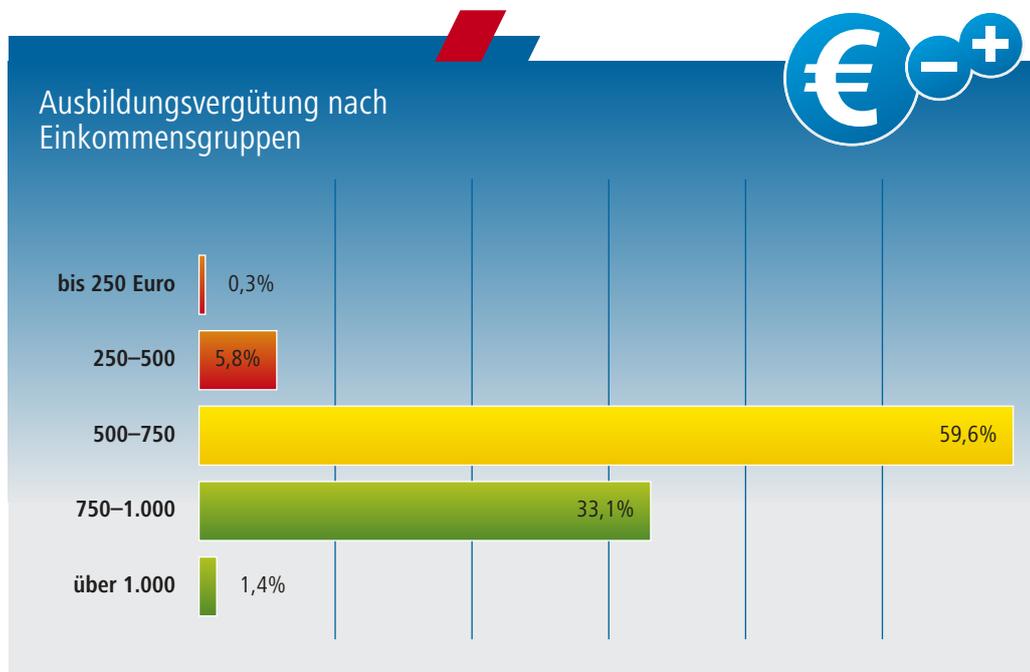


Abbildung 21:  
Ausbildungsvergütung (brutto)  
(Einkommensgruppen); n=3.161

denden nicht immer im Verhältnis zu dieser Entwicklung. So verdienen Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich **697 €**, während sie im dritten Ausbildungsjahr **819 €** verdienen. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der ermittelten Ausbildungsvergütung. Im Vergleich des Mittelwerts über alle Ausbildungsjahre, verdienen beispielsweise die befragten Industriemechaniker\_innen (**856 €**) einige Hundert Euro mehr als angehende Fachkräfte für Metalltechnik (**343 Euro**). Der/Die Kaufmann\_frau im Einzelhandel verdienen bspw. im Durchschnitt 730 €, während die Zahnmedizinischen Fachangestellten **662 €** im Durchschnitt verdienen. Eine Begründung, warum diese Ausbildungsvergütungen sehr unterschiedlich ausfallen, gibt es vor dem Hintergrund des Berufsbildungsgesetzes nicht.

## Hamburger Verhältnisse

Ein ausreichendes Einkommen sollte den Auszubildenden gewährleisten, dass sie ein vom Elternhaus unabhängiges Leben führen können. Jedes Jahr kommen durchschnittlich 40 Prozent der Auszubildenden aus anderen Bundesländern nach Hamburg. Hierfür ist es oft von Nöten, dass sie sich eine eigene Wohnung oder ein eigenes Zimmer suchen müssen. Auf dem Hamburger Wohnungsmarkt ist günstiger Wohnraum jedoch Mangelware. In Hamburg stieg die durchschnittliche Nettokaltmiete trotz des bereits hohen Niveaus seit 2006 um gut ein Viertel an. In den begehrten Innenstadtlagen nördlich der Elbe ist der Anstieg bisweilen gut doppelt so hoch ausgefallen.<sup>11</sup> In beliebten Stadtteilen wie Altona, Nienstedten, Eimsbüttel oder Rotherbaum ist ein durchschnittlicher Mietpreis jenseits von 10 € pro Quadratmeter Normalität. Die Ausbildungsvergütungen reichen oft nicht aus, allein die anfallenden Mietkosten zu decken. Dadurch kann Wohnraum häufig nur in entfernteren Wohnlagen angemietet werden, was durch einen längeren Arbeitsweg mit einer höheren Belastung einhergeht.

<sup>11</sup> vgl. [www.mieterverein-hamburg.de/statistiken-wohnen-hamburg.html](http://www.mieterverein-hamburg.de/statistiken-wohnen-hamburg.html): Die Untersuchung des Hamburger Wohnungsangebotes durch das Gymnasium Ohmoor hat im Jahr 2015 bei 4681 Annoncen eine durchschnittliche Neuvertragsmiete von EUR 11,79 pro Quadratmeter ergeben. Somit liegt die Neuvermietungsmiete 56 % über der durchschnittlichen Mietenspiegelrente (EUR 7,56). Karten, Diagramme und Tabellen können über die Schulhomepage abgerufen werden: [www.ohmoor.de](http://www.ohmoor.de)

Durch die zusätzlichen hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg, ist die soziale Lage der Auszubildenden vielfach prekär und schwierig. Erschwerend kommt für die meist 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 (respektive die Eltern, staatliche Leistungen) angewiesen. Der Senat hätte viele Hebel, wenn er nur handeln würde. Es könnten Wohnungsbauprogramme aufgesetzt, der Verkauf von städtischen Wohnungsbau- und Baugesellschaften verhindert, Brachflächen bebaut oder der soziale Wohnungsbau gefördert werden. Letztendlich muss jedoch auch eine existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung, den Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglichen.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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 2015<sup>12</sup>, eine BIBB-Befragung von 2010<sup>13</sup> als auch eine Befragung von 581 Berufsschüler\_innen in Hamburg durch die DGB-Jugend aus dem Jahre 2014 zeigen, dass die jungen Leute keine überzogenen aber existenzsichernden 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 von 6.000 Auszubildenden bundesweit erachten es 71 % 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 dringenden aufgegriffen werden muss. Zudem bedarf es einer gesetzlichen Reform des BBiG zu diesem Thema. Bei der Befragung durch die DGB-Jugend nannten die Auszubildenden eine existenzsichernde Vergütung in Höhe von 800–900 € und begrüßten durchweg eine gesetzliche Regelung. Eine **existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung muss** den Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglichen.

<sup>12</sup> <http://s04.static-shell.com/content/dam/shell-new/local/country/deu/downloads/pdf/shell-jugendstudie-familie-und-beruf.pdf>

<sup>13</sup> [www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2010\\_14.pdf](http://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. Hier fließen unter anderem die Behandlung durch die\_in Ausbilder\_in, die Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung oder eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung mit ein. Aber auch Probleme, sich in der Freizeit zu erholen oder der Wunsch, nach der Ausbildung in dem gelernten Beruf weiterzuarbeiten, sind wichtige Indikatoren, um einen differenzierten Einblick in die Ausbildungsrealität der Auszubildenden zu erhalten.

#### 2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Zufriedenheit mit einer Ausbildung hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, wobei einige der Wichtigsten hier nachfolgend aufgeführt werden. Zunächst sind insgesamt **66,9 Prozent** der befragten Hamburger Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung **»sehr zufrieden« (16,6 Prozent)** oder **»zufrieden« (50,3 Prozent)**. **25,4 Prozent** der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung **»teilweise zufrieden«** zu sein und **7,7 Prozent** äußerten sich **»eher unzufrieden« (6,2 Prozent)** oder **»sehr unzufrieden« (1,5 Prozent)**. Im Vergleich mit dem DGB-Bundesausbildungsreport 2015<sup>14</sup> schneidet hier das Bundesland Hamburg leider schlechter ab. Im Bundesdurchschnitt gaben immerhin **71,5 Prozent** der Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildung **»sehr zufrieden« (20,1 Prozent)** und **»zufrieden« (51,4 Prozent)** zu sein.

Die Ausbildungsstätte wird zum wichtigsten sozialen Ort, die einem 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 **79,8 Prozent** mit ihrer Ausbildung **»sehr zufrieden«** bzw. **»zufrieden«**. Bei denen, die nach eigener Aussage **»selten«** oder **»nie«** korrekt behandelt wurden, lag dieser Anteil nur bei **20,7 Prozent**. Es lässt sich folglich eine eindeutige Korrelation zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden und der Behandlung durch die Ausbilder\_innen herleiten.

Behandlung durch Ausbilder\_innen

<sup>14</sup> vgl. <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++17b94d5c-5148-11e5-8415-525400808b5c>

### 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 Betriebe angehalten sein, ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu vertiefen und ggf. 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 sowie eine regelmäßige Auffrischung zu gewährleisten.

#### Überstunden

Dass eine zunehmende Arbeitsbelastung durch Überstunden die Arbeitszufriedenheit schmälert, scheint nur folgerichtig zu sein, denn im Gegensatz zu **71,9 Prozent** der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen und mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur auf **59,5 Prozent** der Auszubildenden zu, die regelmäßig für Überstunden herangezogen werden.

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

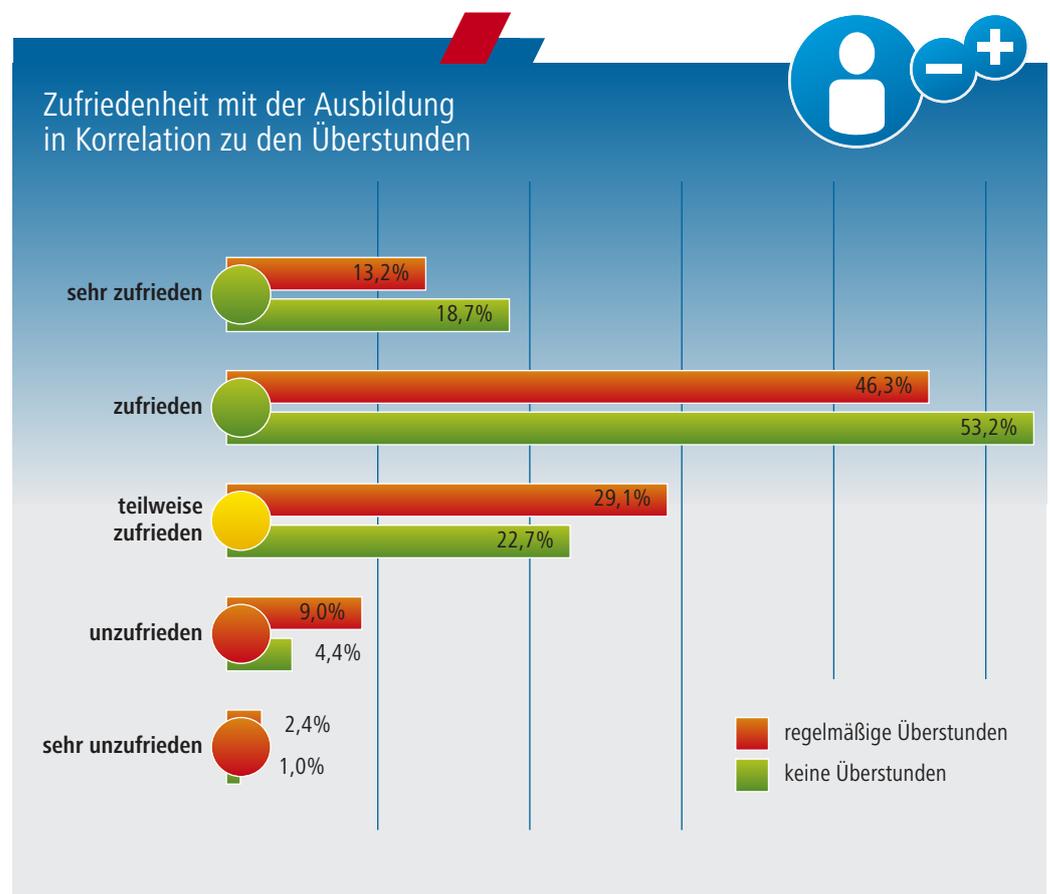


Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden; n=3.320

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: **88,3 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 zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei **55,9 Prozent**.

ausbildungsfremde Tätigkeiten

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, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich **84,2 Prozent** weder unter- noch überfordert. Unter den Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« oder »unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf **42,1 Prozent**. Jedoch klagen **29 Prozent** über eine Überforderung und ebenso **29 Prozent** über eine Unterforderung.

Über- oder Unterforderung

Große branchenspezifische Unterschiede lassen sich auch an diesem Punkt festmachen. Während nur **3 Prozent** der Industriemechaniker\_innen über eine Überforderung klagen, sind es bei dem\_der Kaufmann\_frau im Einzelhandel **12,1 Prozent** und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten sogar **28,8 Prozent**. Im Gegensatz dazu klagen im letztgenannten Ausbildungsberuf nur **6,7 Prozent** über eine Unterforderung, während bei den Industriemechaniker\_innen **12,7 Prozent** und bei den Kaufmann\_frau im Einzelhandel sogar **18,7 Prozent** sich persönlich unterfordert fühlen.

Branchenunterschiede

### 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.<sup>15</sup> 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.

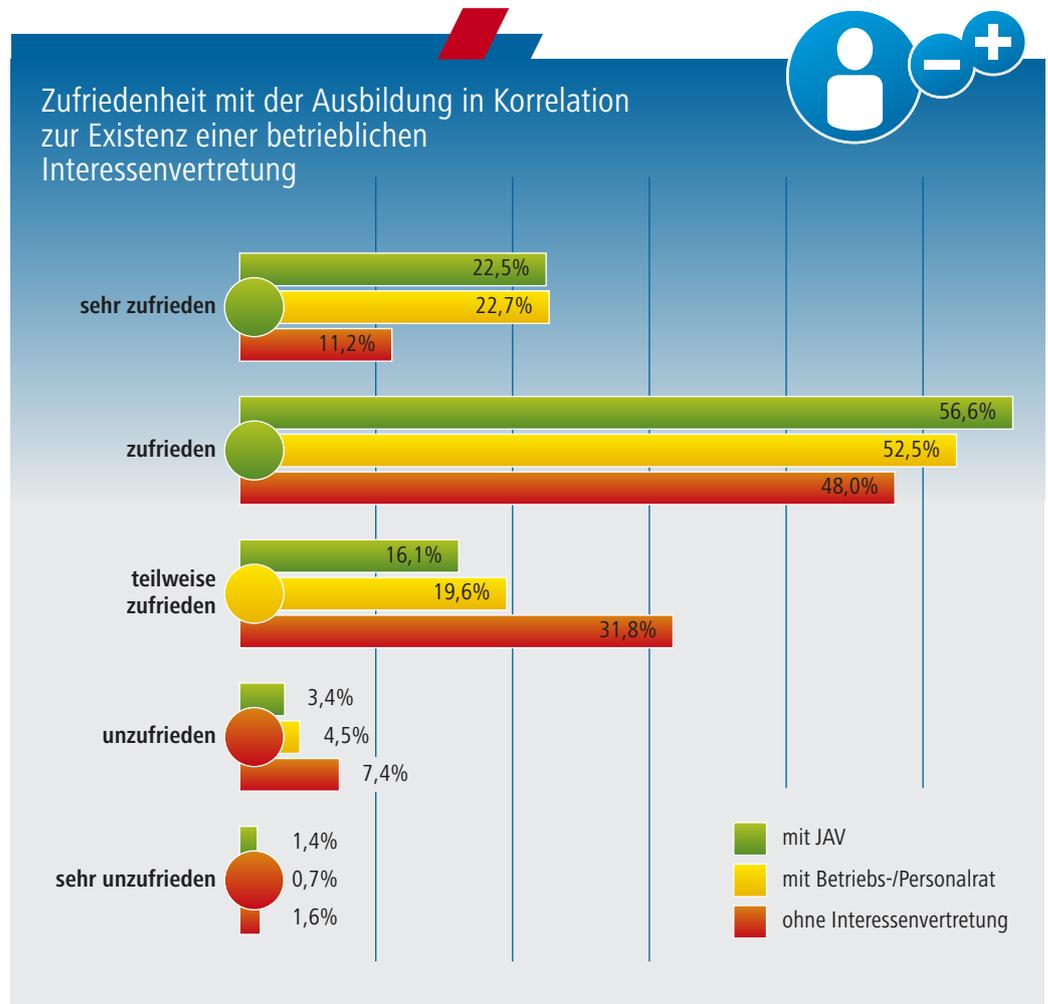
Interessenvertretung im Betrieb

Dementsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben eine betriebliche Interessenvertretung (**42,6 Prozent**) vorhanden ist, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (**36 Prozent**). Immerhin ein Fünftel (**21,3 Prozent**) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

<sup>15</sup> vgl. [www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/](http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/)

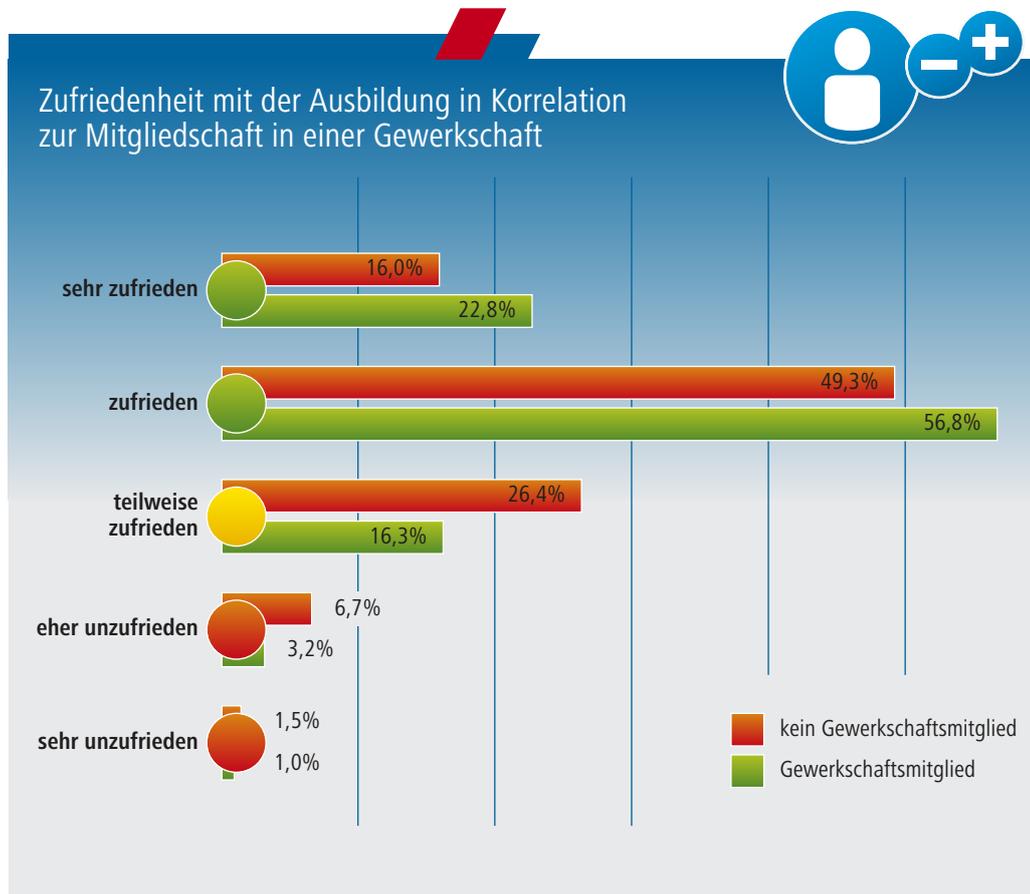
Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.



Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben **77,8 Prozent** an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur **59,2 Prozent** – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur **5 Prozent** mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei **9 Prozent**.

#### Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße ist ein entscheidender Faktor für die Existenz einer Arbeitnehmer\_innenvertretung. So gaben **89,5 Prozent** der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten ist dies noch bei **62,5 Prozent** der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch **34,2 Prozent** an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben sind dies nur **15,8 Prozent** (11 bis 20 Mitarbeiter\_innen) bzw. **9,4 Prozent** (5 bis 10 Mitarbeiter\_innen).



Auszubildende, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zudem lässt sich ein eindeutiger positiver Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit feststellen. Denn **79,6 Prozent** der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, sagten aus, mit ihrer Ausbildung »**sehr zufrieden**« oder »**zufrieden**« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur **65,3 Prozent** aus. Folglich wirken sich die verschiedenen Modelle der Mitbestimmung positiv auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Sobald Interessen ernstgenommen und gut vertreten werden, ergibt sich daraus ein gesteigertes Wohlbefinden. Motivierte und zufriedener Mitarbeiter\_innen wirken sich positiv auf die Wirtschaftsleistung des Betriebes aus. Ebendies sollte im Interesse des Unternehmens liegen.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

## 2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

### 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, so 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.

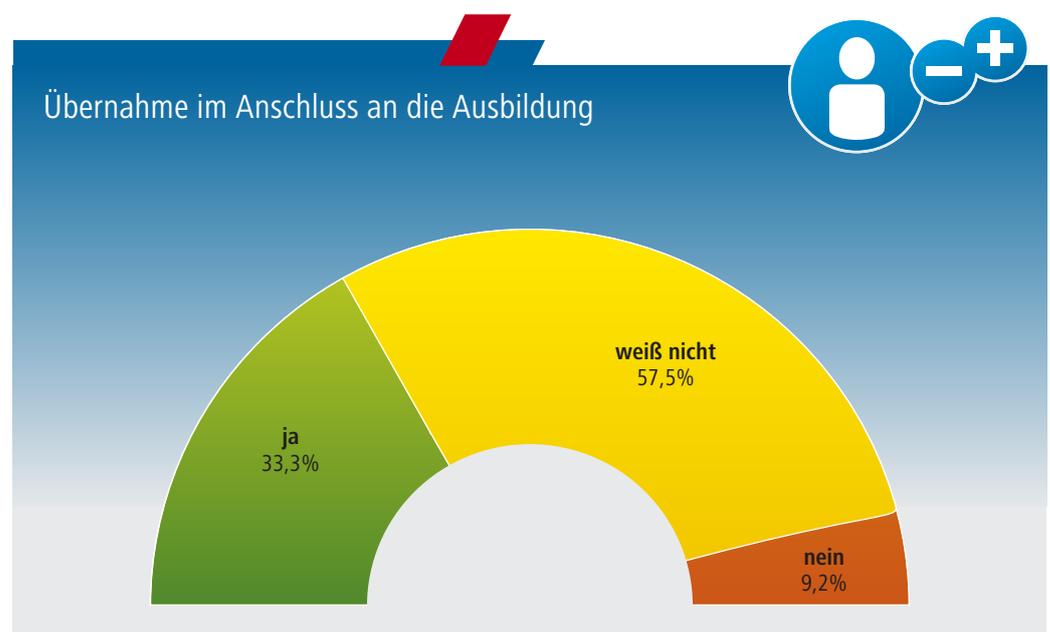
Den Wunsch, nach der Berufsausbildung übernommen zu werden, haben die meisten der Befragten. **57,7 Prozent** gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Fast jede\_r vierte Auszubildende (**18,7 Prozent**) meint jedoch, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. Nur **39 Prozent** der befragten Auszubildenden können sich überhaupt vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben.

### Große Unsicherheit

Wie die Grafik zeigt, wussten nur **33,3 Prozent** der Befragten schon sicher, dass Ihnen eine Weiterbeschäftigungsperspektive im Betrieb ermöglicht wird. Es muss einschränkend erwähnt werden, dass Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr sich kaum oder wenig mit dieser Frage auseinandergesetzt haben. Dennoch herrscht in der Frage bei einer Vielzahl der Befragten eine große Unsicherheit: **57,5 Prozent** der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Diese Unsicherheit kann für die\_den Einzelne\_n ein immenser Stressfaktor sein und sich negativ auf die Leistung auswirken. Für **9,2 Prozent** der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Nur ein Drittel der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Abbildung 25:  
Übernahme im Anschluss  
an die Ausbildung; n=3.352



Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen **44,5 Prozent** eine Zusage und **15 Prozent** eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. **40,5 Prozent** haben auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies eine unbefriedigende und inakzeptable Situation. Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung 2015 lediglich **7,6 Prozent** eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Ganze **45,5 Prozent** der betroffenen Auszubildenden verfügten noch über keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Dabei variieren die Chancen auf eine Übernahme in Abhängigkeit zum Ausbildungsberuf erheblich. Während **52,4 Prozent** der Industriemechaniker\_innen mit einer sicheren beruflichen Perspektive planen können, sind es bei dem\_der Kaufmann\_frau im Einzelhandel nur **32,2 Prozent** und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten lediglich **23,9 Prozent**.

### 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.

Die Aussicht auf eine Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. **76,3 Prozent** derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur **23,7 Prozent** gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur **42,2 Prozent** »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Ausbildungszufriedenheit

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Es gaben nur zwei Drittel (**65,7 Prozent**) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa **19 Prozent** aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten. 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.

(un)befristete Übernahme

## 2.4.4 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 auf die Ausbildungszufriedenheit negativ ein.

### Erholung in der Freizeit

Fast jede\_r Dritte (**31 Prozent**) sagte aus, dass er\_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen. Nur jedem\_r Sechsten (**17,3 Prozent**) sind derartige Probleme nicht bekannt. Auch bei dieser Frage lassen sich markante Branchenunterschiede feststellen. Während bei den Industriemechaniker\_innen **38,4 Prozent** angaben, sich »immer/häufig« und »manchmal« nicht genug erholen zu können, sind es bei dem\_der Kaufmann\_frau im Einzelhandel **68,5 Prozent** und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten sogar **80,1 Prozent**, die das als Problem benennen. Seit einigen Jahren sind dies extrem hohe

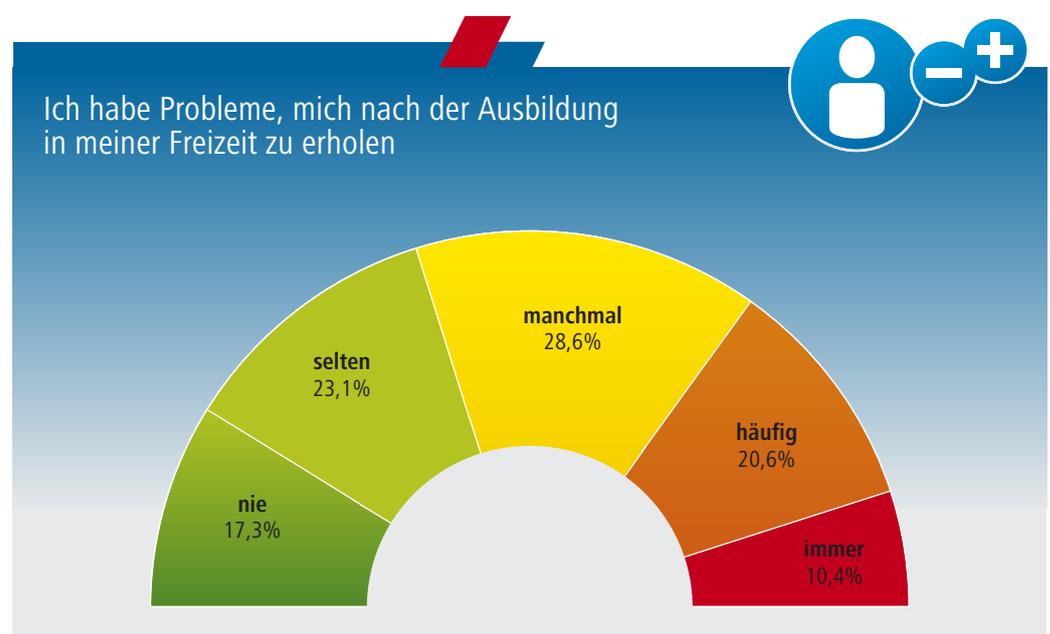


Abbildung 26:  
Ich habe Probleme, mich nach der  
Ausbildung in meiner Freizeit zu  
erholen; n=3.373

Werte, die sich einreihen in diverse Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, 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.

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 ernstzunehmende 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. Nötig sind daher achtsame und gut qualifizierte Ausbilder\_innen, das Befolgen geltender Regelungen wie Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

Schlussfolgerungen

### 2.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

Im engeren Sinne definiert man eine Berufswahl als eine Entscheidung über das Ergreifen oder Ändern eines Berufes, oder wie hier 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 Hamburg bei der Neuausrichtung der Berufs- und Studienorientierung Berücksichtigung finden, da unter anderem der ökonomische Druck aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg enorm ist.

Künftige Auszubildende sehen sich einem komplexen Umfeld ausgesetzt, wo es gilt, Einflüssen und Anforderungen von außen zu entsprechen 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 selbst zu tun, sondern bereits der Zugang ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden dort wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Der Zugang zum Ausbildungsmarkt ist für die Hamburger Schüler\_innen, welche keinen exzellenten Schulabschluss vorweisen können, kein leichtes Unterfangen. Zugespitzt wird diese Situation durch Zuzug der Schüler\_innen aus anderen Bundesländern, die in Hamburg über **40 Prozent** ausmachen, wovon **52 Prozent** eine Hochschulzugangsberechtigung haben.<sup>16</sup> Daraus ergibt sich für viele Hamburger Unternehmen die Möglichkeit, Schüler\_innen mit einem guten bis sehr guten Abschluss bzw. mittleren oder höherem Schulabschluss einzustellen. Tatsächlich wird der Anteil der Schülerinnen, die eine Hochschulzugangsberechtigung wie Abitur oder Fachhochschulreife haben (**39,5 Prozent 2015**)<sup>17</sup>, in Hamburg seit Jahren immer höher, was den Erwartungsdruck an diejenigen mit mittlerem und erstem allgemeinbildenden Schulabschluss erhöht und einen Verdrängungswettbewerb initiiert.

Dass der Berufsfindungsprozess und der Zugang zum Ausbildungsmarkt für viele Schüler\_innen in Hamburg nur bedingt funktioniert, wird außerdem durch folgende Situation deutlich: Von 4.609 Hamburger

<sup>16</sup> Vgl. Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung: Schuljahreserhebung der BSB, Stand 13.11.2015.

<sup>17</sup> Vgl. ebd.

Schüler\_innen sind 2015 2.029 (**44 Prozent**) in die Ausbildungsvorbereitung (AV) bzw. auf eine Produktionsschule gegangen. Ziel ist, dass junge Menschen, die noch keine Berufswahl getroffen haben oder ohne Ausbildungsplatz sind, im Anschluss der AV eine duale Berufsausbildung beginnen. Hier wirft die hohe Anzahl der Schüler\_innen, die in einer AV sind bzw. eine Produktionsschule besuchen, die Frage auf, warum trotz Fachkräftemangels so viele Schüler\_innen ohne Ausbildungsplatz sind und ob überhaupt in entsprechender Anzahl Ausbildungsplätze in Hamburg zur Verfügung stehen, die eine optimale Berufsfindung ermöglichen. Demnach erfordert die Neuordnung des Übergangs Schule-Beruf eine kritischere Analyse des Hamburger Ausbildungsmarktes. Denn letztlich werden alle Bemühungen, das Übergangssystem zu novellieren, obsolet, wenn kein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen in Hamburg vorhanden ist.

#### Zugang in Ausbildung

##### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede\_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, ist eine Ausbildungsgarantie vonnöten, 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.

Die Drucksache 20/4195 der Hamburger Bürgerschaft vom 05.05.2012 gibt den Anstoß für die Erfüllung der Forderung nach einem Anspruch auf einen garantierten Ausbildungsplatz: »Denjenigen, denen es trotz aller Bemühungen nicht gelingt, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden, steht ein differenziertes Berufsvorbereitungsangebot oder eine geförderte Ausbildung zur Verfügung.« Somit hat Hamburg den ersten Schritt auf staatlicher Ebene dahingehend umgesetzt.

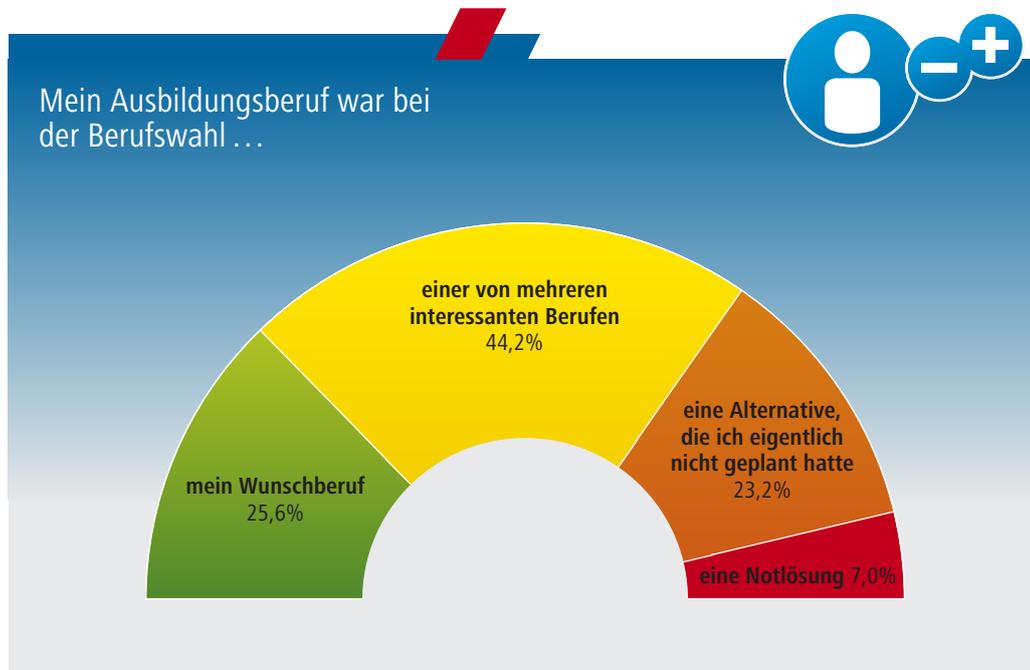
Allerdings geht die Forderung der Gewerkschaftsjugend grundlegender darauf zurück, die Wirtschaft in die gesetzliche Verpflichtung zu nehmen, Ausbildung zu garantieren. Hintergrund dieser Forderung ist u.a. die stetig sinkende Zahl der Ausbildungsbetriebe.

Ein mögliches Instrument zur Förderung der Ausbildung(sgarantie) sieht der DGB in einer solidarischen Umlagefinanzierung: »Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern als zentrales Element zur Förderung einer stärkeren Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und für eine gerechtere Finanzierung der Ausbildung die Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung.«<sup>18</sup>

#### Wunschberuf oder Alternative

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. Denn in der Befragung gab ein Großteil der befragten Auszubildenden an, dass sie entweder ihren Wunschberuf (**25,6 Prozent**) oder zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (**44,2 Prozent**). Fast jede\_r Vierte (**23,2 Prozent**) absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und **7 Prozent** erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

<sup>18</sup> Parlament der Arbeit 2015: Antrag C002.



Knapp 70 Prozent der befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. Fast jede\_r Dritte hat aber auch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war.

Abbildung 27: Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...; n=3.365

Zum Teil zeigt das »Hamburger Modell« Wirkung im Bereich Übergang Schule–Beruf. Darauf weisen insbesondere die institutionell erfassten Einmündungsquoten für den Beginn einer Ausbildung hin. So haben 2015 **36,7 Prozent** (1.683) der Schulabgänger\_innen in Hamburg eine Berufsausbildung begonnen. Dies ist eine Steigerung von **16,7 Prozent** im Vergleich zum 2012. Allerdings ist diese Zahl nach wie vor gering und von den **36,7 Prozent** konnten sogar nur **24,8 Prozent** (2014 noch **25,1 Prozent**) eine betriebliche Berufsausbildung beginnen. **44 Prozent** (2014 noch **37,8 Prozent**) der Schulabgänger\_innen befinden sich in der Maßnahme der Ausbildungsvorbereitung (AVdual/Produktionsschule).<sup>19</sup> Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Zahlen der Ausbildungsvorbereitung um **6,2 Prozent** anstiegen. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben.

Jungen Männern (**29,1 Prozent**) gelingt es anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (**21,7 Prozent**). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Junge Frauen haben bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur **62,4 Prozent** der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten 2013 tatsächlich in eine Ausbildung ein, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit **65,8 Prozent** etwas höher.<sup>20</sup> 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 vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind.<sup>21</sup> So betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den zehn am stärksten gewählten Gesundheits- und Sozialberufen 2012 **77,9 Prozent**.<sup>22</sup>

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.

geschlechtsspezifische Unterschiede

<sup>19</sup> vgl. Behörde für Schule und Berufsausbildung: Ausbildungsreport 2015 S. 28ff

<sup>20</sup> vgl. BIBB 2015: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 19

<sup>21</sup> vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 137

<sup>22</sup> vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 266

Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung.

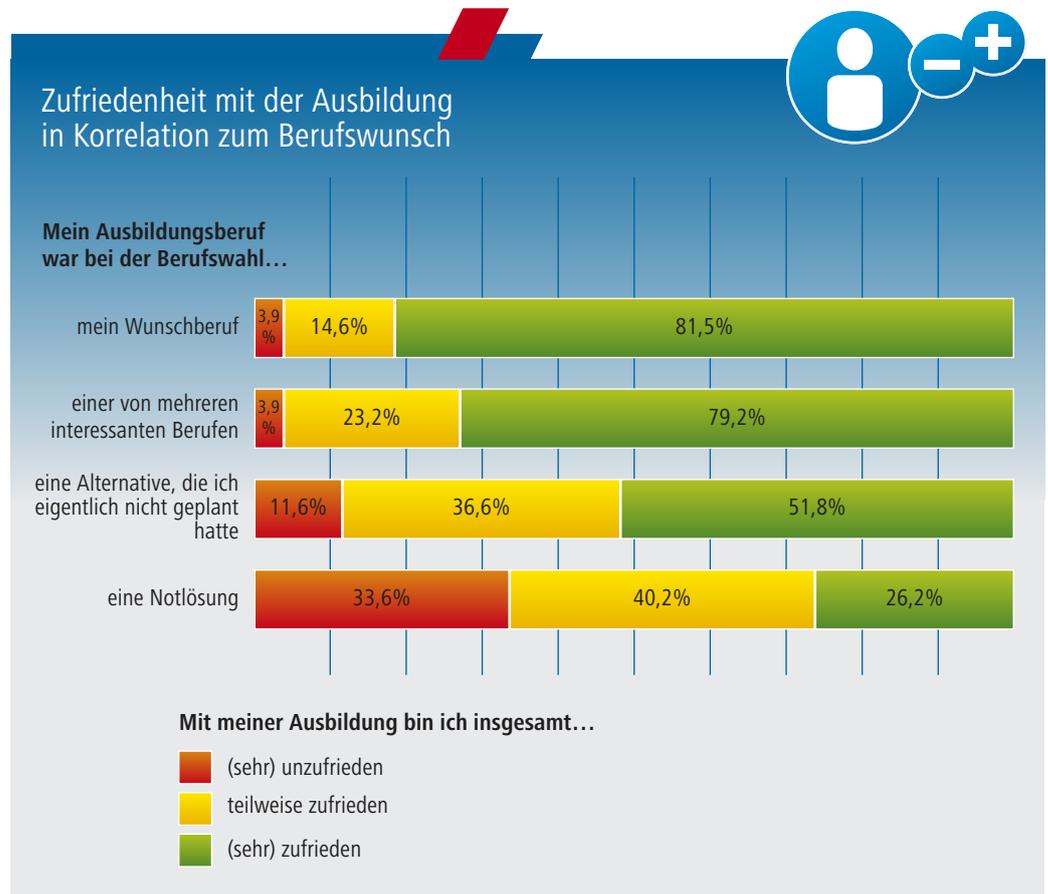


Abbildung 28:  
Zufriedenheit mit der Ausbildung  
in Korrelation zum Berufswunsch;  
n=3.341

#### Berufswahl und Ausbildungserfolg

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist und - wie die Ergebnisse zeigen – auch durchaus gegeben, 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« und dabei die eigenen Interessen hintenanzustellen. Deutlich wird dies u.a. daran, dass lediglich **51,8 Prozent** der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber **81,5 Prozent** derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur **26,2 Prozent** mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

#### Perspektive nach der Ausbildung

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. **84,6 Prozent** der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich **5,1 Prozent** schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten mit **37,7 Prozent** bzw. **20,8 Prozent** deutlich niedriger.

### 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 kommende Ausbildungsverhältnisse drohen frühzeitig zu scheitern,<sup>23</sup> sind oft von Qualitätsverlust geprägt und es steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Auch wenn der Ausbildungsmarkt in Hamburg auf den ersten Blick für junge Leute auf der Suche nach einer Ausbildung positiv scheint, ergeben sich bei näherer Betrachtung viele Faktoren, die dieses Bild trüben. Ein Überangebot an Ausbildungsplätzen bedeutet nicht, dass jede\_r Suchende\_r auch seine Wunschausbildung findet. Es bedeutet nicht einmal, dass überhaupt alle Suchenden am Ende fündig werden. Viel mehr offenbart sich ein 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 Hamburg sprechen.

Schlussfolgerungen

<sup>23</sup> 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. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

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.



Abbildung 29: Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2015

## 3.1 Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe

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

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 bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

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

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität zeigen sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

keine eindeutigen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen

Die Befragung hat gezeigt, dass es geringe Unterschiede bei den Antworten zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden gibt. Folglich scheint die duale Ausbildung in ihrer Form keine generellen Benachteiligungen für Männer bzw. Frauen in den einzelnen Berufen zu bewirken.

## 3.2 Unterschiede bei den Arbeitszeiten

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Überstundenausgleich

So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (**15,9 Prozent**) als in den männlich dominierten (**8,2 Prozent**). Auch der Anteil derer, die in den betreffenden Berufen Angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, liegt mit **29,4 Prozent** (männlich dominiert) und **46,9 Prozent** (weiblich dominiert) deutlich auseinander. Während allerdings mehr als drei Viertel (**79,7 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 (**51,9 Prozent**). Lediglich **7,8 Prozent** der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen

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

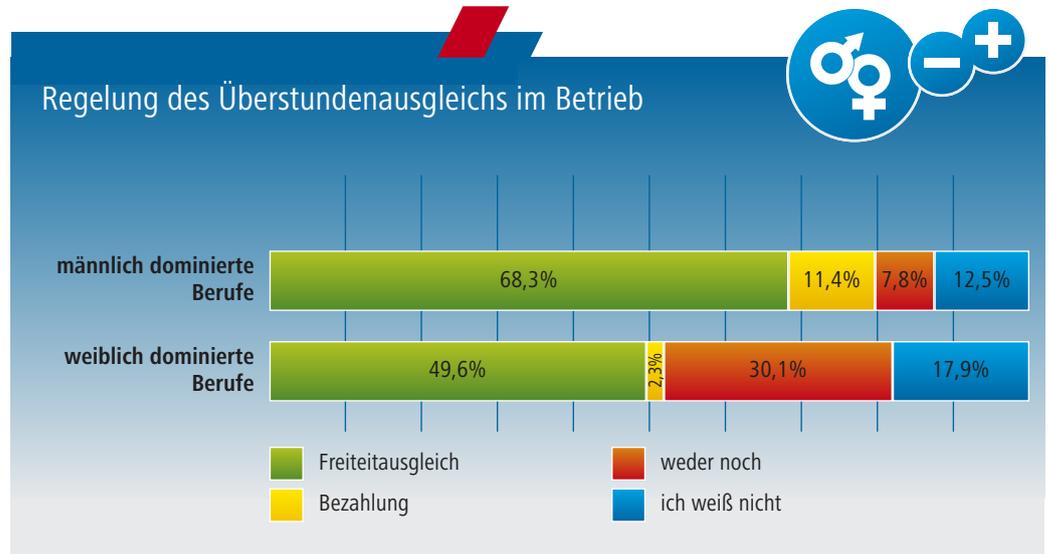


Abbildung 30: Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb; n=899 (Frauen), n=985 (Männer)

gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für **30,1 Prozent** der Befragten zu.

Erholung nach der Ausbildung

Es verblüfft daher nicht, dass die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen mehr Probleme haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich **16,4 Prozent** der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit **50 Prozent** mehr als dreimal so hoch.

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

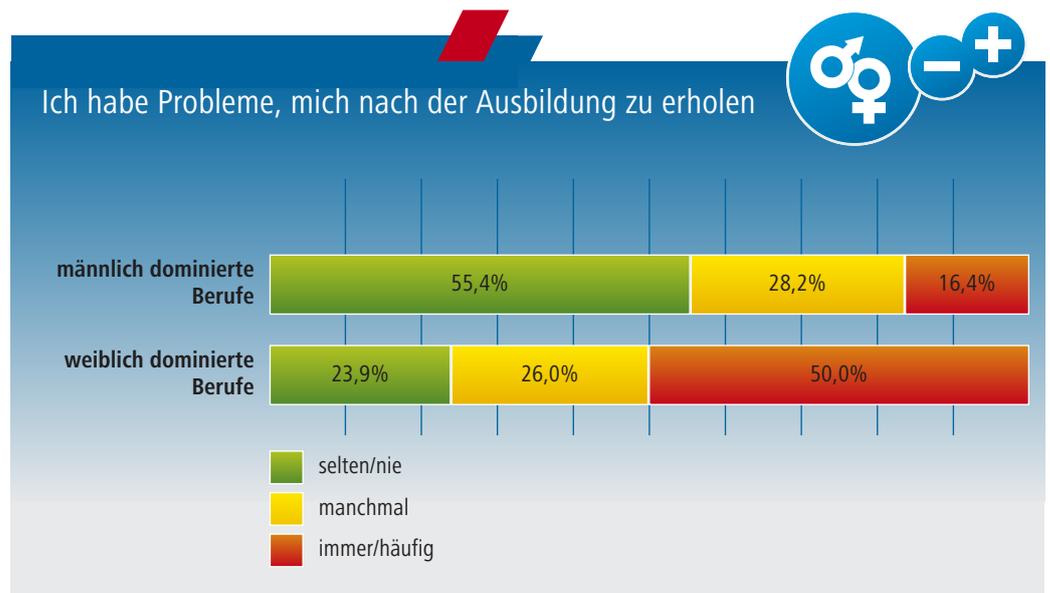


Abbildung 31: Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen; n=1.001 (Frauen), n=1.094 (Männer)

### 3.3 Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsjahre liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich **718 Euro** erkennbar über dem der von Frauen bevorzugten Berufen, in denen die Vergütung durchschnittlich nur **689 Euro** beträgt. Die Vergleichszahlen auf Bundesebene fallen in den männlich dominierten Berufen mit **774 Euro** im Monat höher aus, bei den weiblich dominierten Berufen mit **667 Euro geringer**.<sup>24</sup> Vor dem Hintergrund der hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg ist dieses Ergebnis für Hamburg ein schlechtes. Es besteht Handlungsbedarf bei der Angleichung der Ausbildungsvergütungen als auch den Vergütungshöhen durch die Hamburger Betriebe.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 bestätigt.<sup>25</sup>

Ausbildungsvergütung

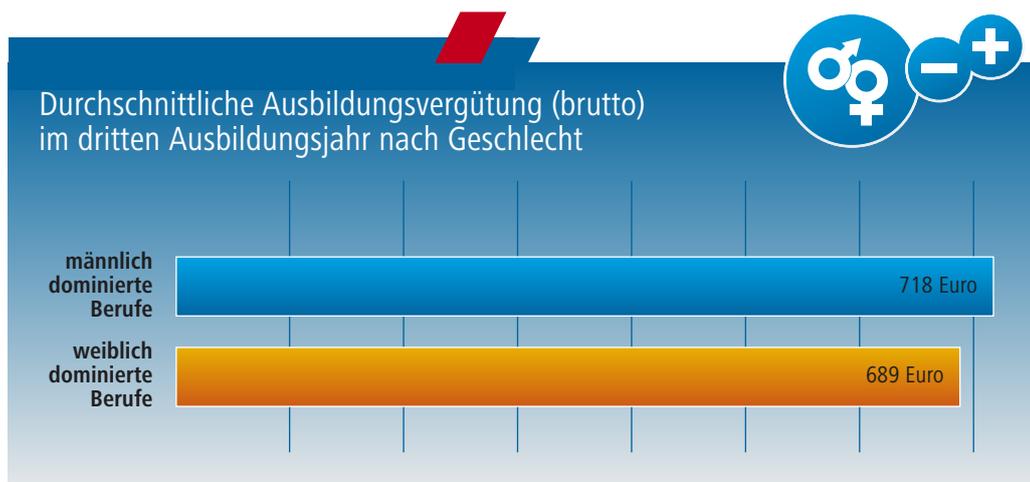


Abbildung 32: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) über alle Ausbildungsjahre nach Geschlecht; n=1.973, n=951 (Frauen), n=1022 (Männer)

Die befragten Auszubildenden in weiblich dominierten Ausbildungsberufen erhalten im Mittel (über alle Ausbildungsjahre) eine erkennbar geringere Ausbildungsvergütung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

<sup>24</sup> DGB Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik [Hrsg.]: Ausbildungsreport 2015, S. 50  
<sup>25</sup> vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 273

### 3.4 Unterschiede bei der Zufriedenheit

**Gesamtzufriedenheit**

Folgerichtig schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So liegt der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit **75,1 Prozent** deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (**55,1 Prozent**).

**Wunschberuf**

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (**20,4 Prozent** gegenüber **36,8 Prozent** bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine »nicht geplante Alternative« bei der Berufswahl darstellten (**30,4 Prozent** gegenüber **16,5 Prozent** bei den männlich dominierten Berufen).

**strukturelle Probleme**

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. Es stellt sich die Frage nach einer geschlechterorientierten Berufsorientierung, um auf die unterschiedlichen Aspekte der Berufswahl bei

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

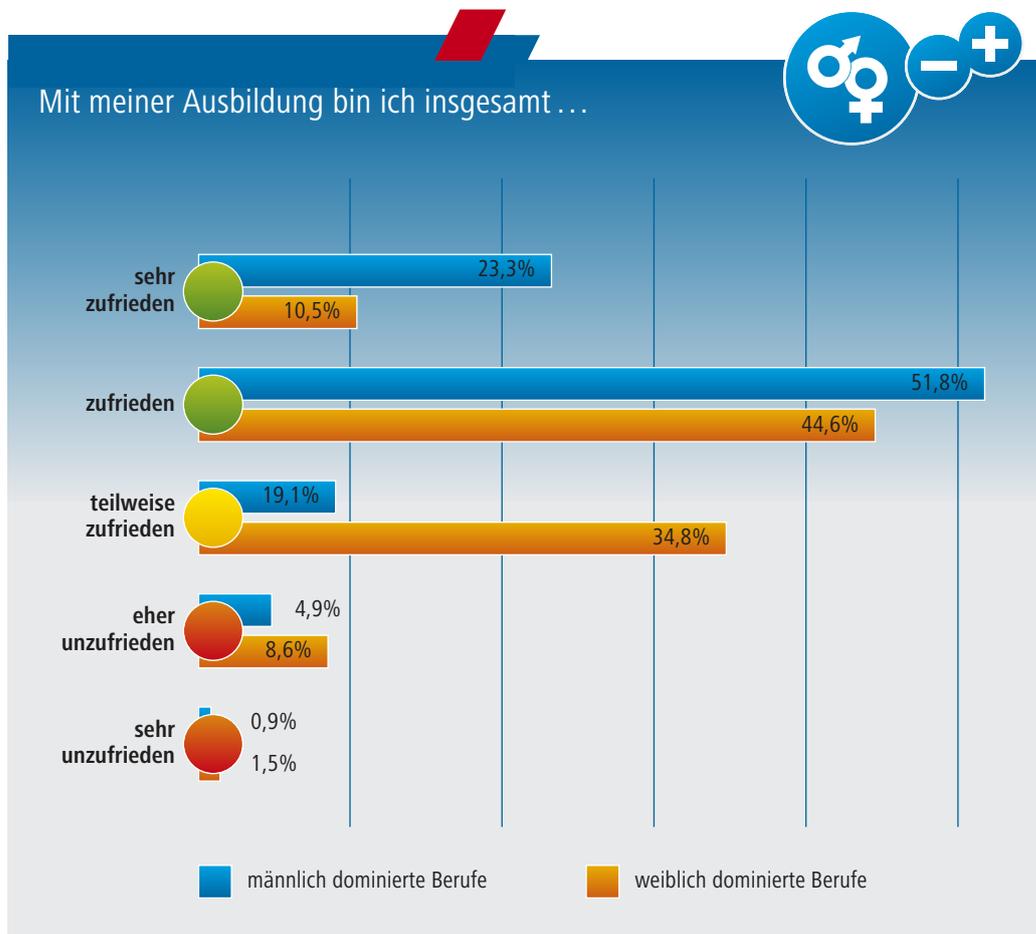


Abbildung 33: Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ... ; n=2099, n= 1007 (Frauen), n=1092 (Männer)

weiblichen und männlichen Jugendlichen einzugehen. Dieser Ansatz findet beim derzeitigen Berufsorientierungsmodell in Hamburg bisher keine hervorgehobene Berücksichtigung.

#### **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 und geschlechtersensible 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, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und soziale Arbeit. Hier bedarf es einer deutlichen Aufwertung mit dem Ziel, dass neben einer finanziellen Verbesserung auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Tätigkeiten erreicht wird.

# 4. Sonderauswertung: Qualität der Betriebspraktika in der Berufsorientierung

Hamburg hat in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen, den Übergang von der Schule in den Beruf für die Hamburger Jugendlichen zu verbessern. Hintergrund ist, dass es eine unzureichende Anzahl an Ausbildungsplätzen gab, viele Jugendliche keine ausreichende berufliche Orientierung vorweisen konnten, Ziele und Vorstellungen der Berufswünsche ließen sich häufig nicht mit dem Ausbildungsmarkt »in Einklang bringen« und etliche Schüler\_innen hätten keine geeigneten Fähigkeiten und Kompetenzen für die Ausbildung mitgebracht. Darüber hinaus bot das damals bestehende Übergangssystem den Jugendlichen kaum eine Orientierungshilfe bei der Vielzahl von Akteuren und Angeboten im Übergangssystem, die nicht aufeinander abgestimmt waren, was die Suche nach einem Ausbildungsplatz erheblich erschwerte.<sup>26</sup> Daraufhin wurde 2009 in Hamburg das »Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg« (ABBH) gegründet, welches sich im Rahmen der Reform des Übergangssystems Schule-Beruf<sup>27</sup> zum Ziel gesetzt hat, den gesamten Bereich zu verbessern. Zentrale Änderungen des so genannten »Hamburger Modells« sind die Neuordnung des Konzeptes zur Berufsorientierung an den Hamburger Stadtteilschulen (und zukünftig auch an den Gymnasien) sowie die Einführung der Jugendberufsagentur, was derzeit als Vorbild für Reformen in weiteren Bundesländern gilt.

## Keiner soll verloren gehen

Mit der Empfehlung des Bundesrechnungshofes aus dem Jahr 2009, unterschiedliche Beratungsdienste in einer Beratungsinstanz zu bündeln und für alle Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eine qualifizierte Beratung und ein bedarfsorientiertes Angebot bereitzustellen sowie den Beratungsprozess insgesamt effektiver und effizienter zu gestalten, wurden bundesweit Jugendberufsagenturen (JBA) mit unterschiedlichen Handlungsfeldern aufgebaut. Im Rahmen des bundesweiten Arbeitsbündnisses Jugend und Beruf wurde 2011 Hamburg als eine der Modellregionen ausgewählt. Ein Jahr später hat daraufhin die Freie und Hansestadt Hamburg, auf Grundlage eines Senatsbeschlusses, die Jugendberufsagentur (JBA) ins Leben gerufen, welche nun im dritten Jahr ihres Bestehens Wirkung entfaltet.<sup>28</sup> Das Angebot der JBA ist an junge Erwachsene bis 25 Jahre gerichtet und umfasst Unterstützungen bei Problemen im Allgemeinen sowie die Etablierung besserer Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten. Unter dem Slogan »Keiner soll verloren gehen« stehen insbesondere die jungen Menschen im Fokus, bei denen der schulische Abschluss als auch der Berufseinstieg bisher im Unklaren geblieben sind. Dazu werden im Koordinierungsausschuss der JBA auf Landesebene alle wesentlichen Fragen der Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen beraten und geklärt. Der Koordinierungsausschuss setzt sich aus je zwei Vertreter\_innen der Agentur für Arbeit und vom Jobcenter team.arbeit.hamburg, aus je zwei Vertreter\_innen der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie einem\_r Vertreter\_in der Bezirke zusammen. Darüber hinaus sollen die öffentlich geförderten Maßnahmen koordiniert, aufeinander abgestimmt und ausgewertet werden.

Die Einführung der Jugendberufsagentur trägt bereits erste Früchte, denn mittlerweile ist der Verbleib nahezu aller Schüler\_innen nach ihrem Schulabschluss der Sekundarstufe I geklärt und mit der Jugendberufsagentur gibt es eine niedrigschwellige Beratungsstelle, um einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden oder einen weiteren Bildungsweg zu beschreiten. Hier ist es gelungen, die Akteure der verschiedenen Rechtskreise (Jobcenter (SGBII), Arbeitsagenturen (SGB III) sowie Träger der Jugendhilfe (SGB VIII)) in Form einer Agentur als zentrale Anlaufstelle – der so genannten Jugendberufsagentur – für die Jugendlichen zu bündeln. Die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren dieser Rechtskreise soll bewirken, dass ein möglicher Bruch beim Integrationsprozess in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt oder hin zu einer weiteren Ausbildung vermieden wird und die Jugendlichen den Anschluss innerhalb dieses Übergangsprozesse nicht verlieren.

<sup>26</sup> Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 19. Wahlperiode: Drucksache 19/8472, 18.01.2011, S. 1.

<sup>27</sup> Behörde für Schule und Berufsbildung [Hrsg.]: Hamburger Bildungsoffensive – Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule-Beruf, 2009.

<sup>28</sup> vgl. Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft: Drucksache 20/4195 Einrichtung einer Jugendberufsagentur [www.uebergangschuleberuf.de/site/objects/drucksache\\_jugendberufsagentur.pdf](http://www.uebergangschuleberuf.de/site/objects/drucksache_jugendberufsagentur.pdf)

In dieser Hamburger Bildungsoffensive wird zudem beschrieben, dass Betriebspraktika (Außerschulisches Lernen) zentral für eine »zutreffende Berufswegeentscheidung« seien: »Im Betriebspraktikum bzw. an den Praxislertagen, durch konkretes Ausprobieren beim Herstellen von Produkten und Dienstleistungen und nicht zuletzt durch direkte Erfahrungen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Kunden lernen sie ihre Interessen, Begabungen, Motive und Fähigkeiten besser einzuschätzen. Deshalb sollen Praktika für die Jugendlichen fester Bestandteil schulischen Lernens sein.«<sup>29</sup> Dies bekräftigt nun auch die auf Bundesebene vereinbarte »Allianz für Aus- und Weiterbildung«<sup>30</sup>.

Bedeutung von Betriebspraktika

Unstrittig ist, dass ein Praktikum im Betrieb während der Schulzeit zur Schärfung der Berufsfindung beitragen kann. Die Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um ein qualitativ gutes Betriebspraktikum handelt. Nur so können die in der Bildungsoffensive genannten Ziele wie Klärung von Interessen, Stärken und Schwächen, Prägung sozialer Kompetenzen, Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung und -wahrnehmung sowie individuelle Beratung und Begleitung<sup>31</sup> während der Praxisphasen im Betrieb gewährleistet werden.

Außerdem spielt das Auswahlverhalten der Schüler\_innen bei der Praktikumsentscheidung eine zentrale Rolle, für die mehrere Faktoren beeinflussend sind:

Faktoren für das Auswahlverhalten

- Die Haltungen und Erfahrungen der Eltern, der Verwandten und Bekannten sowie des Freundeskreises,
- der »Ruf« und Bekanntheitsgrad eines Berufes,
- der einfache Zugang zu Informationen,
- das Angebot an Betriebspraktikumsplätzen seitens der Arbeitgeber
- sowie die Qualität der Vorbereitung in der Schule und durch andere Institutionen und Akteure.

Ziel der Sonderauswertung dieses Ausbildungsreports ist es daher, die Erfahrungen mit dem Praktikum als Berufsorientierungsinstrument der Schüler\_innen seit Einführung des »Hamburger Modells« abzubilden, um eine Einschätzung über den Erfolg dieses Modells aus Sicht der Jugendlichen zu erhalten. Diese Rückmeldungen sollten einen hohen Stellenwert einnehmen, denn letztlich gibt dieser Personenkreis, um den es bei der Berufsorientierung zentral geht, einen genauen Einblick darüber, ob die vereinbarten Reformen mit dem Fokus auf das Betriebspraktikum für die Jugendlichen tatsächlich die gewünschten Effekte erzielen.

Ziele und Daten der Sonderauswertung

An dieser Sonderauswertung beteiligten sich **2.765 Hamburger** Berufsschüler\_innen im Jahr 2015. Von diesen 2.765 Berufsschüler\_innen gingen **1.664 Jugendliche auf eine Hamburger Schule (60,2 Prozent) und 1.508 (55,5 Prozent)** befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im 1. oder 2. Ausbildungsjahr. Folglich durchlief ein Großteil Hamburger Schüler\_innen bereits die Berufsorientierung (BOSO) seit der Erprobung 2013/14 und anschließenden festen Etablierung des neuen Berufsorientierungskonzeptes. Dies sollte für alle Beteiligten an der Reform Rückschlüsse über die gemeinsam beschlossenen Ziele der Hamburger Bildungsoffensive – im Besonderen der Effekt des Betriebspraktikums auf den Berufsfindungsprozess bzw. die Berufsorientierung – geben. Hierbei wird der Qualität der Umsetzung eine entscheidende Rolle zukommen.

<sup>29</sup> Ebd., S. 4.

<sup>30</sup> [www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf)

<sup>31</sup> Ebd.

60,2 Prozent der befragten Auszubildenden haben vor ihrer Ausbildung eine Schule in Hamburg besucht.

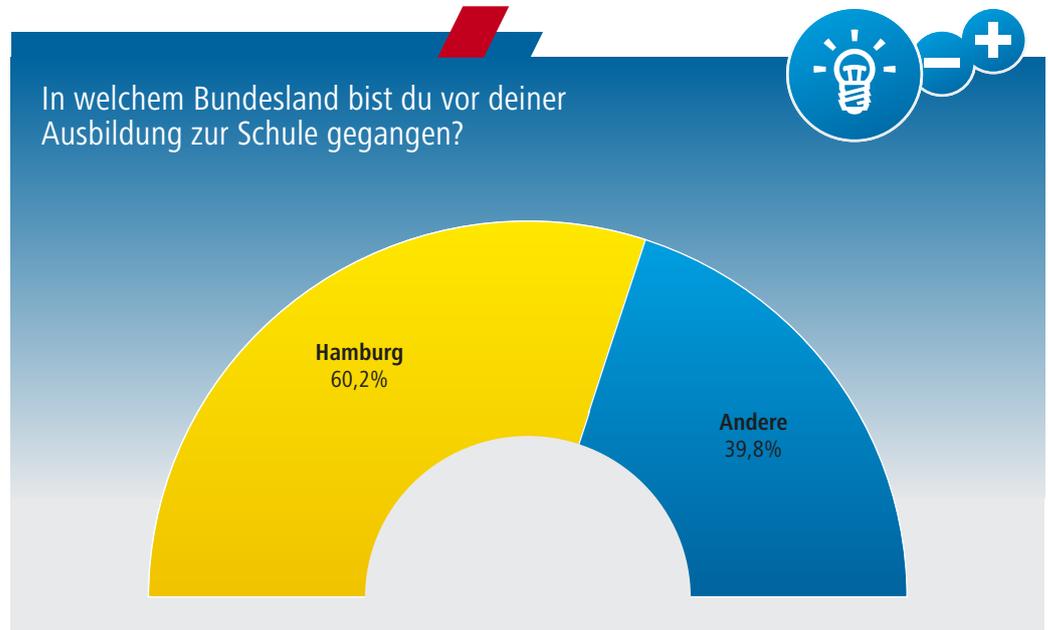


Abbildung 34:  
In welchem Bundesland bist du vor deiner Ausbildung zur Schule gegangen? n=2.765

## 4.1 Betriebspraktika in der Berufsorientierung

Ein Betriebspraktikum dient dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, gibt Einblicke in berufliche und betriebliche Strukturen und trägt zur Festigung der Berufswahlentscheidung bei. Das Lernen steht im Vordergrund und darf nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung der Praktikant\_innen überlagert werden. Dabei hilft ein Praktikum im Betrieb den Jugendlichen beim Erkennen von Fähigkeiten und kann eine Unterstützung bei der Berufsfindung sein. Auch für Unternehmen stellt ein Betriebspraktikum die Möglichkeit dar, gezielt den zukünftigen Fachkräftenachwuchs für sich zu gewinnen.

Betriebspraktikum im »Hamburger Modell«

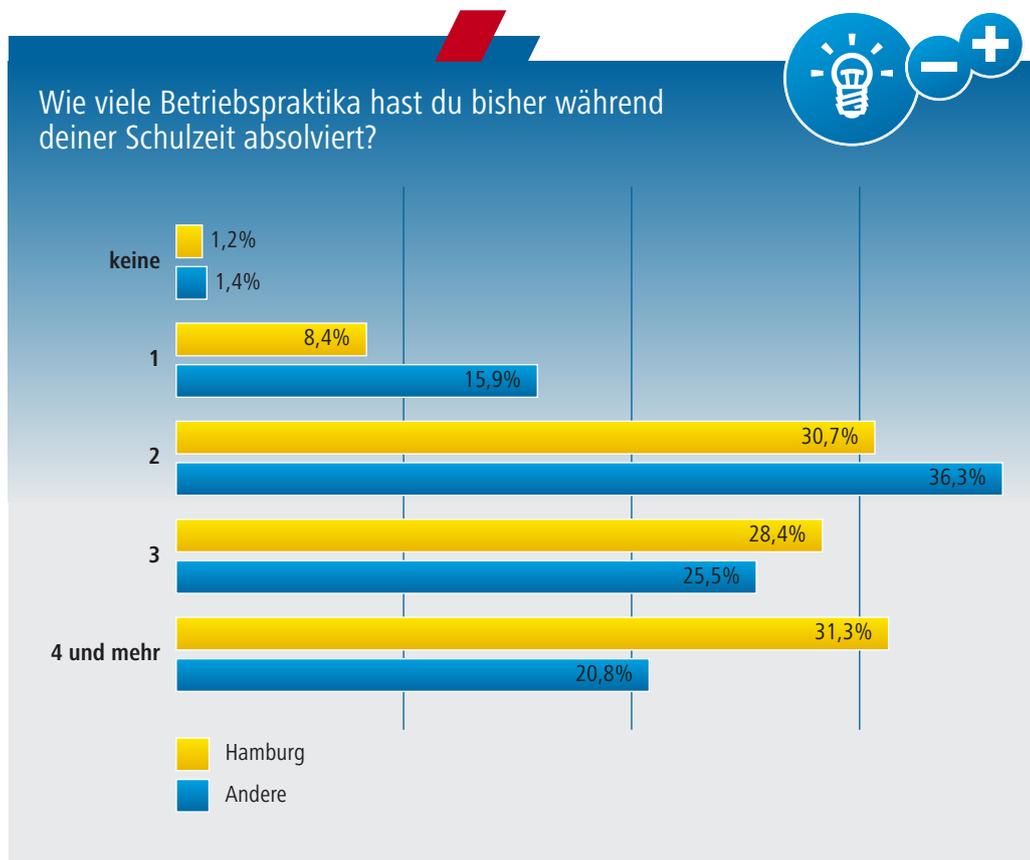
Wie eingangs bereits dargestellt, ist das Betriebspraktikum auch im »Hamburger Modell« der Berufs- und Studienorientierung ein zentrales Element zur Berufsfindung. Um dieses Betriebspraktikum erfolgreich umzusetzen, hat das »Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg« zusammen mit der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung Handreichungen und Leitfäden für Schülerinnen und Schüler, Schulen und Unternehmen herausgegeben<sup>32</sup> und die »Servicestelle BOSO« eingerichtet.

Wie letzten Endes die Vorbereitung und die Auswahl der Betriebspraktika sowie die Erfahrungen während des Praktikums verliefen, wird im Folgenden durch die Berufsschüler\_innen bewertet. Es stellt sich die Frage, inwieweit die zahlreichen Hinweise in den Handreichungen und Leitfäden von den beteiligten Institutionen und Akteur\_innen angewendet wurden.

Anzahl Praktika

Die Schüler\_innen, die vor ihrer Ausbildung in Hamburg zur Schule gingen, haben im Mittel **3,1 Praktika** absolviert und damit deutlich mehr als die auswärtigen Schüler\_innen mit durchschnittlich **2,7 Praktika**. Hier knüpft sich die Frage danach an, ob dies bereits ein Effekt der neuen Berufs- und Studienorientierung in Hamburg ist, welche zwei Betriebspraktika in Jahrgangsstufe 9 als Block- oder Langzeitpraktikum vorschreibt. Das ist seit dem Schuljahr 2014/2015 verbindlich während es zuvor in der »Testphase verlief«. Im

<sup>32</sup> <http://li.hamburg.de/zsw/material>, Stand: 08.12.15



Hamburger Schüler\_innen haben durchschnittlich 3,1 Betriebspraktika absolviert – mehr als die Schüler\_innen aus anderen Bundesländern mit 2,7.

Abbildung 35: Wie viele Betriebspraktika hast du bisher während deiner Schulzeit absolviert? n=2.472

10. Jahrgang sollten diejenigen Schüler\_innen ein weiteres Betriebspraktikum absolvieren, »(...) die in der Jahrgangsstufe 9 die Prüfung zum ersten allgemeinbildenden Abschluss nicht bestanden haben oder die weder für einen Ausbildungsplatz noch für die gymnasiale Oberstufe eine realistische Perspektive haben. Leistungsstarke Schülerinnen und Schüler, die in Bezug auf ihren weiteren Berufs- und Bildungsweg noch unentschlossen oder nicht ausreichend orientiert sind, können ebenfalls ein Praktikum absolvieren (...)«<sup>33</sup> Eine Folgerung auf die Rückmeldung der Schüler\_innen (**3,1 Praktika**) könnte nun sein, dass diese Vorgabe greift.

Es gibt kaum Unterschiede zwischen Hamburger\_innen und auswärtigen Schüler\_innen bei der Frage, wie die Auszubildenden zu ihren Betriebspraktika gekommen sind. In gut **zwei Drittel** der Fälle haben sie die Betriebspraktika selbst gesucht, bei etwa **jedem vierten** Betriebspraktikum haben Bekannte oder die Schule vermittelt. Die Hamburger\_innen gaben an, dass **jedes fünfte Betriebspraktikum** durch die Eltern zustande kam.

Die Ergebnisse drücken aus, dass die Praktikumsfindung der Schüler\_innen institutionell nur zu Teilen unterstützt wird. Die Schule als Vermittlerin, weist mit einem Anteil von 25,5 Prozent einen niedrigen Wert auf, obwohl dies das erklärte Ziel der Hamburger Bürgerschaft seit der Drucksache 19/8472 im Jahr 2011 ist. Denn im Kern sollten die Schulen sowie berufsberatenden Institutionen diese Hauptaufgabe übernehmen: »Die schulischen Angebote und Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung und die Angebote der Berufsberatung werden aufeinander abgestimmt und sind fester Bestandteil der schulischen Arbeit.«<sup>34</sup>

Wie wurde der Praktikumsplatz gefunden

<sup>33</sup> Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg [Hrsg.]: Das Praktikum der Stadtteilschule – Leitfaden für Schulen, 2013, S. 8.

<sup>34</sup> Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 19. Wahlperiode: Drucksache 19/8472, 18.01.2011, S. 3.

Mehr als zwei Drittel der Betriebspraktika wurden selbst gesucht.

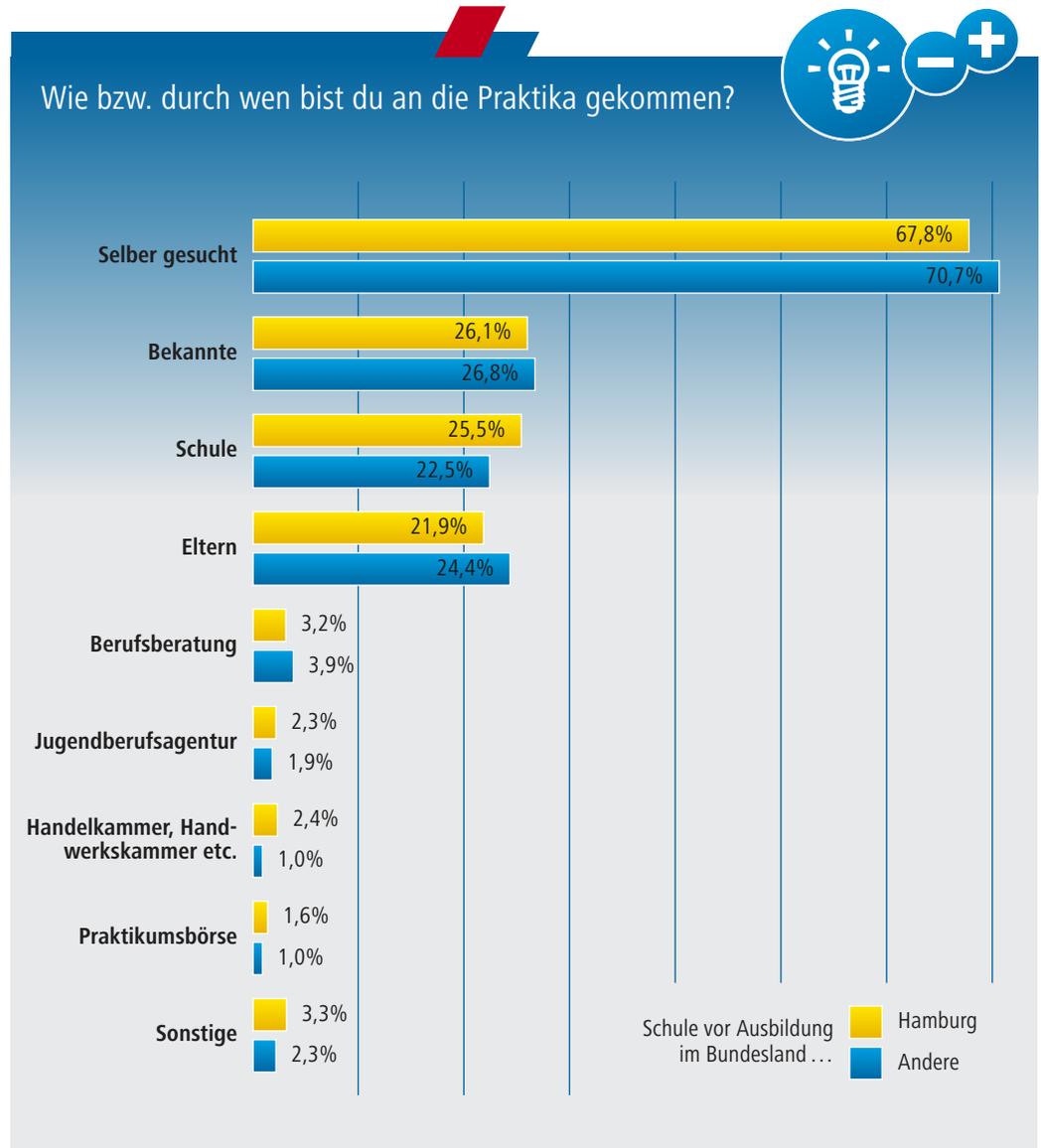
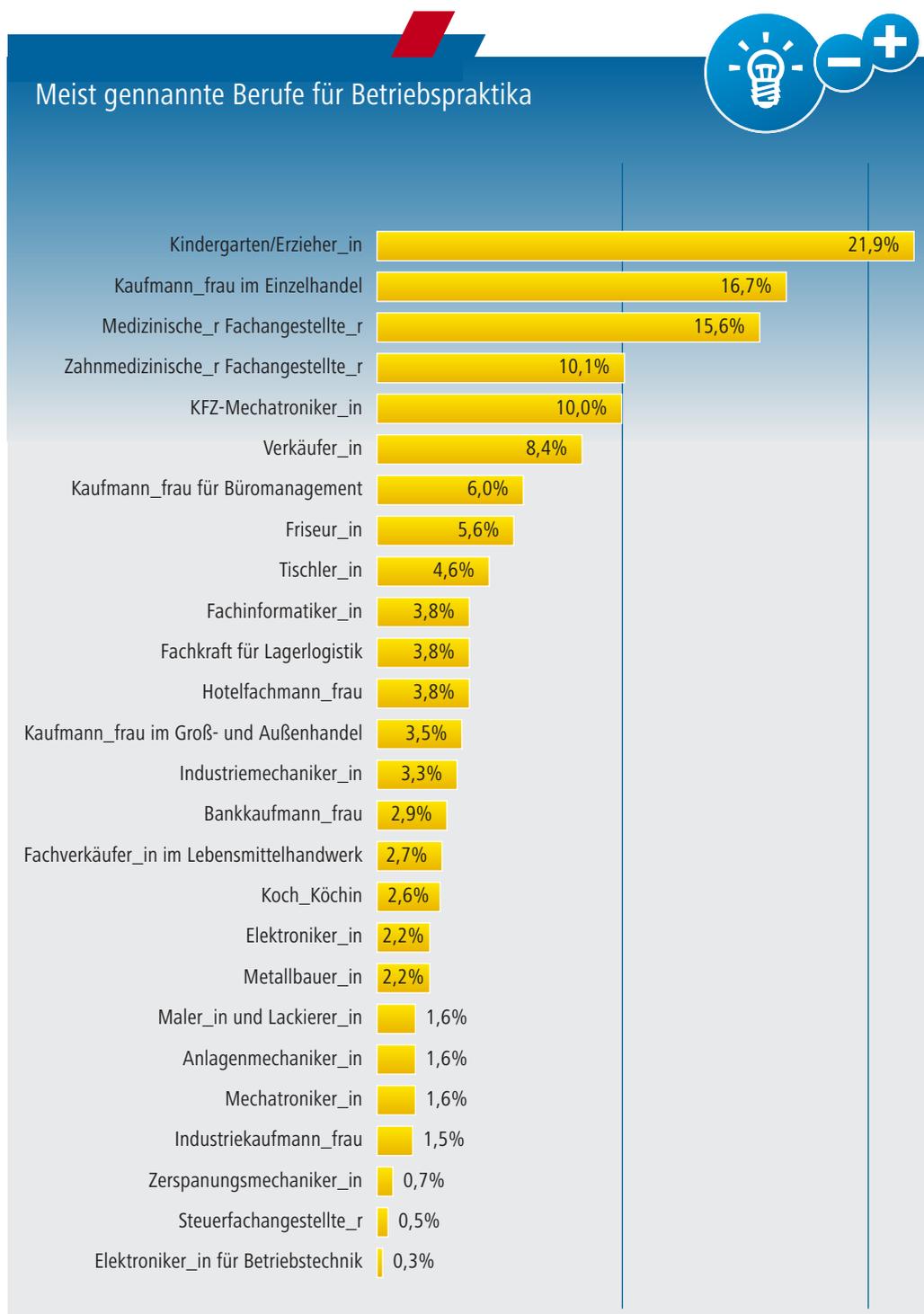


Abbildung 36:  
Wie bzw. durch wen bist du an die Praktika gekommen? n=2.668, Mehrfachantworten waren möglich.

Die Praktikumsfindung durch die Schule muss jedoch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass sie die Schüler\_innen zur Berufswahl und Berufsfindung befähigen soll. Das heißt, wenn Schüler\_innen dahingehend befähigt werden, sich eine Zusage für ein Betriebspraktikum eigenständig zu beschaffen, kann dies als Erfolg der schulischen Vorbereitung im Rahmen der Berufsorientierung angesehen werden. Ebenso können auch Eltern und Bekannte bzw. Verwandte positiv bei der Berufsorientierung auf junge Mensch einwirken.

Allerdings ist es wichtig, dass die Schule bzw. die Lehrer\_innen im Anschluss des Betriebspraktikums die Auswertung des Betriebspraktikums kritisch begleiten. Denn Schüler\_innen müssen die Wahl zur Erkundung eines Berufes bewusst treffen. Der Schule obliegt hier die Aufgabe, dass Schüler\_innen, keine willkürliche oder eingeschränkte Auswahl eines Betriebspraktikums treffen oder »auf dem letzten Drücker« noch einen Praktikumsplatz suchen.

Warum die Berufsberatung (3,2 Prozent) sowie die Kammern (2,4 Prozent) eine sehr untergeordnete Rolle bei der Praktikumsfindung außerhalb der Schule spielen, muss vor dem Hintergrund der Rolle der beteiligten Institutionen bei der Berufsorientierung und deren unterstützende Aufgaben beim Übergang von der Schule in den Beruf kritisch hinterfragt werden.



Betriebspraktika in Kindergärten werden trotz ihrer Beliebtheit nur mittelmäßig bewertet.

Abbildung 37: Meist genannte Berufe für Betriebspraktika; n=2.430, bis zu vier (offene) Nennungen waren möglich. Auszählung für die 25 meist frequentierten Ausbildungsberufe in Deutschland 2014 (lt. BIBB) sowie für »Kindergarten/Erzieher\_in« als meist genannter Beruf, sonstige Berufe sind nicht aufgeführt.

Hier besteht ein dringender Verbesserungsbedarf bei den beteiligten Institutionen, um mehr jungen Menschen eine passgenauere Auswahl von Betriebspraktika zu ermöglichen. Vor allem muss darüber nachgedacht werden, wie Familie und Bekannte bei der Konzeption künftiger Berufsfindungsmodelle stärker als Einflussfaktoren berücksichtigt werden können. Folgerichtig heiße Berufsfindung für Jugendliche und junge

Betriebspraktika in Kindergärten werden trotz ihrer hohen Frequentierung nur mittelmäßig bewertet.

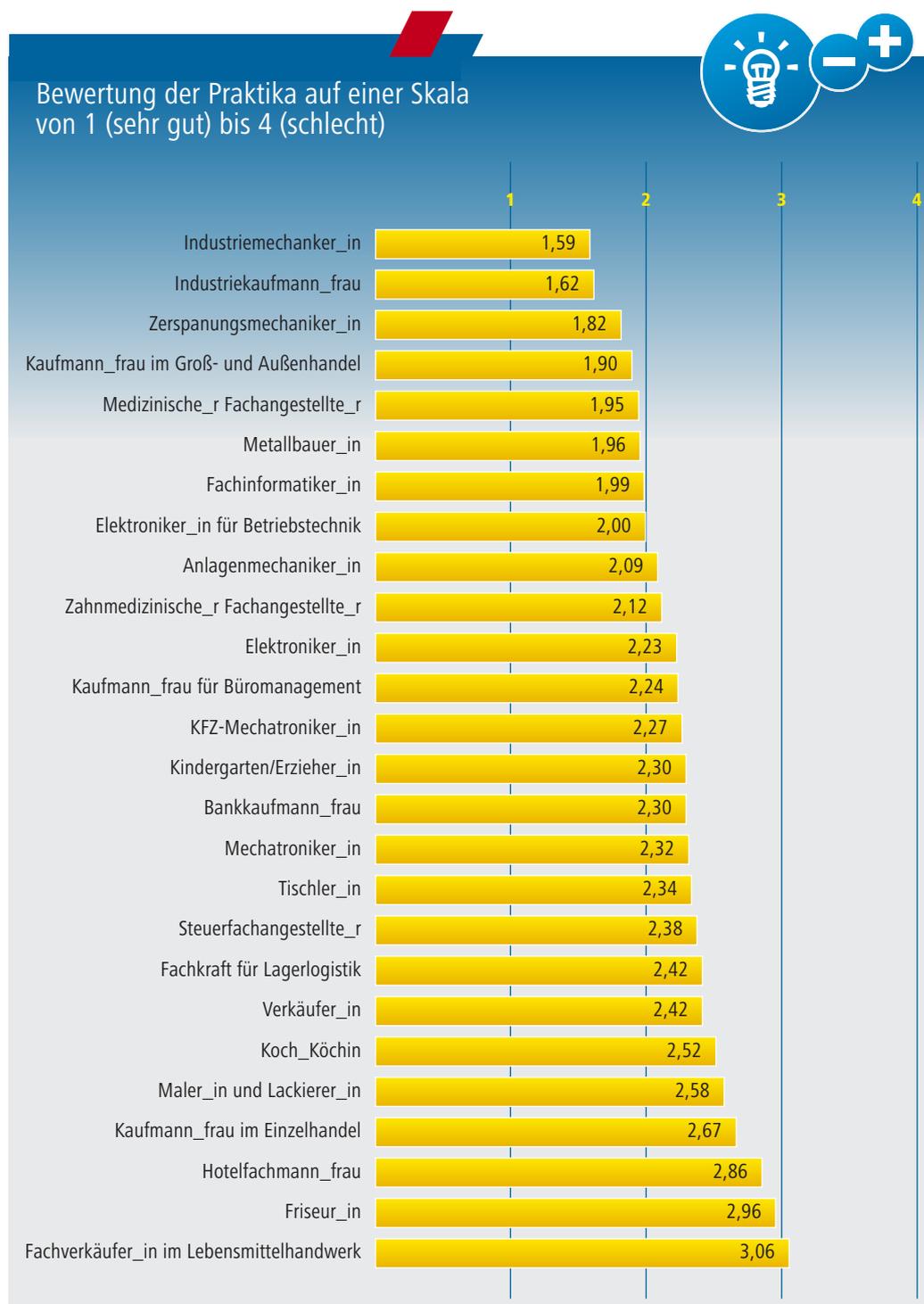


Abbildung 38: Bewertung der Betriebspraktika auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (schlecht)

Erwachsene jedoch auch, Berufsfindungsaufklärung bei deren Familien und Bekannten voranzutreiben. Die alten Muster der Berufsfindung (weiblich und männlich dominierte Berufe, Bekanntheitsgrad eines Berufs, Vermittlung über Bekanntschaften in einen Beruf etc.) sind offensichtlich verfestigt und werden nach wie vor stark tradiert (siehe Kapitel 3).

Bei der Befragung konnten bis zu vier Betriebspraktika offen genannt und jeweils auf einer Skala von **1 (sehr gut)** bis **4 (schlecht)** bewertet werden.

Bewertung der Praktika

Auffallend ist, dass gut ein Fünftel (**21,9 Prozent**) und damit die meisten Befragtenangaben, bereits mindestens ein Betriebspraktikum als **Erzieher\_in** bzw. in einem Kindergarten oder in einer Kita absolviert zu haben. Anschließend haben sich viele für einen anderen Ausbildungsberuf entschieden. Erkennbar ist dies auch an der mittelmäßigen Bewertung von **nur 2,3**. Die mit Abstand besten Bewertungen erhielten die Betriebspraktika als **Industriemechaniker\_in (1,59)** und **Industriekaufmann\_frau (1,62)**. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit von Auszubildenden in diesen Berufen wider. Am Ende der Bewertungsskala liegen **Hotelfachleute (2,86)**, **Friseur\_innen (2,96)** und **Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk (3,06)**.

Hier lassen sich Parallelen ziehen, denn das sind die bekannten Branchen, die durch erhebliche Qualitätsmängel während der Ausbildung von sich reden machen.<sup>35</sup> Zudem muss kritisch hinterfragt werden, welche unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten einzelne Branchen für Betriebspraktika in den Berufsgruppen aufweisen und ob dies überall ermöglicht wird. Um klassische Berufsbilder aufzubrechen, müssen demnach auch unterschiedlichste Berufe erkundet werden, was eine breite Auswahl von Praktikumsplätzen in den Betrieben erfordert. Hier fehlt es in Hamburg an einer kritischen Analyse des Angebots der bereitgestellten Betriebspraktika. Die Rückmeldungen der Schüler\_innen lassen auf ein sehr engmaschiges Auswahlangebot schließen (s. Abbildung 37), was fatal für den Berufsfindungsprozess wäre und den eigentlichen Zielen der Berufs- und Studienorientierung entgegenläuft. Analysiert man die Rückmeldungen, so steht die hohe Quantität von Praktikumsplätzen der geringen Qualität in etlichen Berufen wie beispielsweise bei der\_**dem Hotelfachfrau\_mann, Friseur\_innen** oder insbesondere der\_**der Kauffrau\_mann im Einzelhandel** gegenüber (s. Abbildung 38). Darüber hinaus muss die Vorbereitungszeit zur Auswahl eines Praktikums für die Schüler\_innen ausreichend sein, damit auch ein adäquater Entscheidungsprozess stattfinden kann.

<sup>35</sup> Vgl. DGB-Jugend Nord [Hrsg.]: Ausbildungsreport Hamburg 2011/12, 2012.

## 4.2 Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufswahl

Betriebspraktika können den Schüler\_innen helfen, sich bei der Berufswahl zu orientieren und leisten damit einen wichtigen Beitrag in diesem Prozess. Im Durchschnitt half **42,3 Prozent** aller Befragten eines ihrer Betriebspraktika bei der Suche des aktuellen Ausbildungsberufs, aber mehr als die Hälfte (**57,7 Prozent**) verneinten dies.<sup>36</sup> Bei Hamburger Schüler\_innen war diese Quote mit **59,7 Prozent** deutlich höher als bei den auswärtigen (**54,2 Prozent**). Es kann somit zwar argumentiert werden, dass ein Wissen um etwas, was ein\_e Jugendliche\_r nicht machen will, auch ein Erkenntnisgewinn ist, aber dies hilft den Schüler\_innen letztendlich nur eingeschränkt, um eine Orientierung über die mehr als 200 in Hamburg angebotenen Ausbildungsberufen zu erhalten sowie bei einer Entscheidungsfindung über den zukünftigen Beruf. Die Hamburger Berufs- und Studienorientierung ist strukturell nicht so ausgelegt, dass das Schulpraktikum eine echte Wirkung entfaltet. Nicht nur Lehrkräfte auch betriebliche Anleiter\_innen müssen besser geschult werden. Die Beratung muss professionalisiert werden und die Betriebspraktika müssen besser in die Berufs- und Studienorientierung eingebunden werden.

Hamburger Schüler\_innen hat das Betriebspraktikum seltener bei der Suche nach dem jetzigen Ausbildungsberuf geholfen (59,7 Prozent) als den Schüler\_innen aus anderen Bundesländern (54,2 Prozent).

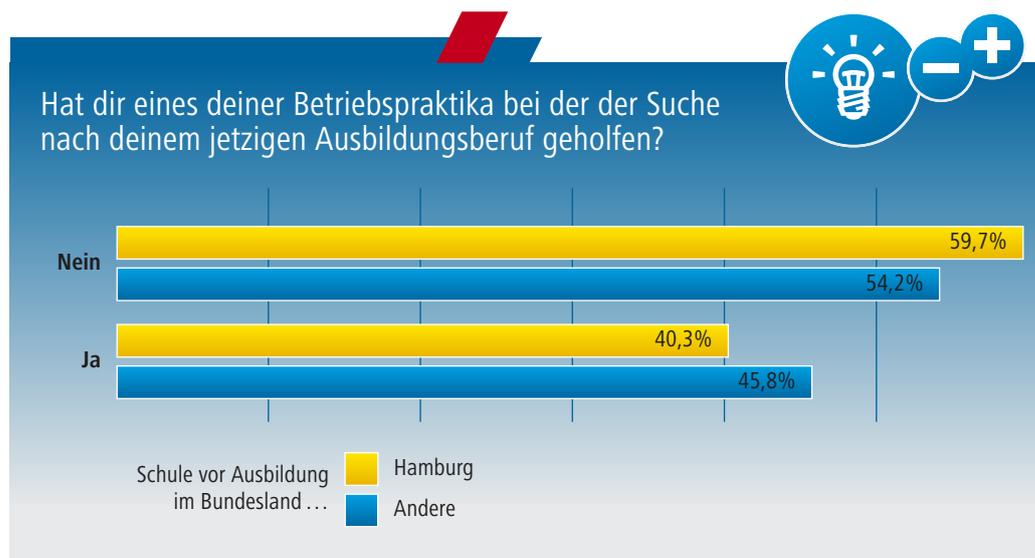


Abbildung 39: Hat dir eines deiner Betriebspraktika bei der der Suche nach deinem jetzigen Ausbildungsberuf geholfen? n=2.630

Von denjenigen, denen das Betriebspraktikum bei der Berufswahl geholfen hatte, gaben gut zwei Drittel der Hamburger Schüler\_innen (**66,2 Prozent**) als Hauptgrund an, dass sie »die Inhalte und Tätigkeiten spannend fanden«. Knapp die Hälfte der Hamburger\_innen (**46,0 Prozent**) sagt aus, dass »die Einbindung und Mitmachmöglichkeiten im Betrieb gut waren«. Weniger als ein Drittel (**27,7 Prozent**) überzeugten die »tollen Einkommens- und Zukunftsperspektiven« im neuen Beruf und nur **7,6 Prozent** der Hamburger Schüler\_innen nannten als Grund die »hilfreiche Betreuung durch die Schule«. Vor dem Hintergrund der »Hamburger Bildungsoffensive« mit ihren zahlreichen Maßnahmen und der Neuausrichtung der schulischen Berufsorientierung muss diese Rückmeldung seitens der Schüler\_innen sehr ernst genommen werden. Offenbar fehlt es an der schulischen Betreuung während des Praktikums. Aus dem Leitfaden für Schulen zum Betriebspraktikum werden die zentralen Aufgaben der Schulen benannt:

<sup>36</sup> Gemeint sind Schüler\_innen aus Hamburg und anderen Bundesländern, n-Wert=2.675

»Die Schule

- hält den Kontakt zu den Betrieben und informiert den Praktikumsbetrieb über Zeiten, Ziele und von den Schülerinnen und Schülern zu erbringende Lernaufgaben im Praktikum,
- unterstützt bei der Suche nach einer passenden Praktikumsstelle sowie bei der Bewerbung,
- bereitet die Schülerinnen und Schüler auf die Dokumentation der betrieblichen Erfahrungen und Lernergebnisse vor,
- bestimmt eine Lehrkraft, die die Schülerinnen und Schüler während des Praktikums begleitet und für Fragen des Betriebes zur Verfügung steht,
- unterstützen die Schülerinnen und Schüler bei der Reflexion ihrer Erfahrungen im Praktikum und bei der Erstellung der Praktikumsdokumentation (Praktikumsbericht oder Erstellung der besonderen betrieblichen Lernaufgabe, sofern sie vorgesehen ist),
- bewertet die von den Schülerinnen und Schülern erstellte schriftliche Dokumentation,
- wertet im anschließenden Unterricht die Praxiserfahrungen der Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf die Berufswahlentscheidung aus.«<sup>37</sup>

Da nur **7,6 Prozent** der Schüler\_innen, denen das Praktikum bei der Berufswahl geholfen hat, die Betreuung durch die Schule als hilfreich bewerteten, schließt sich die Frage an, welche Ursachen und Gründe diese schlechte Bewertung hat. Inwieweit können diese Aufgabenbereiche des Betriebspraktikums durch die Schulen ihrem Anspruch nach wahrgenommen werden und – neben den zahlreichen anderen Aufgaben – umgesetzt werden? Ob es sich dabei um ein strukturelles Problem fehlender Personalausstattung der Schulen handelt und inwieweit die Neuerungen im Bereich der Berufs- und Studien-orientierung geordnet den Lehrer\_innen an der Schulen als Vorbereitung zur Umsetzung vermittelt wurden, muss analysiert werden. Denn die Bewertung durch die Schüler\_innen sagt aus, dass eine Betreuung durch die Schulen im

Fehlende Betreuung

<sup>37</sup> Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg [Hrsg.]: Das Praktikum der Stadtteilschule – Leitfaden für Schulen, 2013, S. 9.

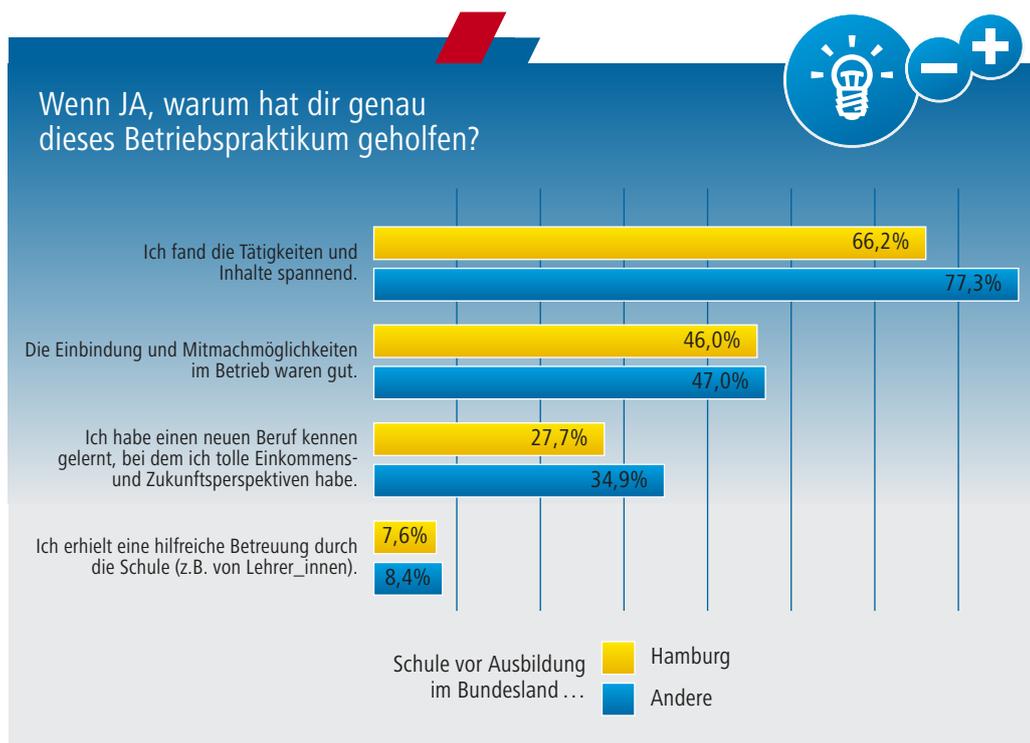


Abbildung 40: Wenn JA, warum hat dir genau dieses Betriebspraktikum geholfen? n=1.059, Mehrfachantworten waren möglich.

Querschnitt mangelhaft verläuft. Dieses Ergebnis erfordert demnach nicht nur eine Analyse, sondern vor allem eine Korrektur.

Die Antworten zwischen Hamburger\_innen und auswärtigen Schüler\_innen unterscheiden sich bei der Beurteilung, ob die Tätigkeit und Inhalte spannend waren sowie ob es gute Einkommens- und Zukunftsperspektiven gibt, erheblich. Gerade einmal **27,7 Prozent** der Schüler\_innen erkannten eine gute Einkommens- und Zukunftsperspektive in ihren gewählten Betriebspraktika. Hier schneiden die Hamburger Unternehmen wesentlich schlechter ab als auswärtige Unternehmen. Vor dem Hintergrund der Fachkräftedebatte ist dies ein sehr alarmierendes Ergebnis für die Hamburger Unternehmen und steht im Widerspruch zum angeblich attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsstandort Hamburg. Dass sich dennoch sehr viele Schüler\_innen für eine Ausbildung in Hamburg entscheiden, muss demnach im Wesentlichen noch andere Gründe für die »Strahlkraft«<sup>38</sup> Hamburgs haben als die Zukunftsperspektiven in den Betrieben.

In der anderen Gruppe der Befragten, für die das Schulpraktikum nicht hilfreich bei der Berufswahl war, nannten jeweils nahezu die Hälfte der Hamburger\_innen als ausschlaggebende Gründe »keine guten Einkommens- und Karriereperspektiven« (**45,7 Prozent**) sowie »uninteressante Tagesabläufe im Betrieb und der Beruf hat mir nicht gefallen« (**46,1 Prozent**). Mehr als ein Viertel der Hamburger Schüler\_innen (**21,3 Prozent**) monierte die fehlende Einbindung im Betrieb und dass sie »nichts machen durften«. Jede\_r Siebte (**13,3 Prozent**) klagte über die fehlende Unterstützung durch die Schule und »fühlte sich alleingelassen«. Hier müssen Schule und Betriebe dringend nachkorrigieren und das Betriebspraktikum als Form des betrieblichen Lernens anerkennen. Das muss sich in Form eines zwischen Schule und Betrieb abgestimmten Curriculums niederschlagen, welches die Lernziele, -inhalte und -fürsorge verbindlich für beide vorsieht.

<sup>38</sup> Ties Rabe: Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg [Hrsg.]: Ausbildungsreport Hamburg 2015, S. 6

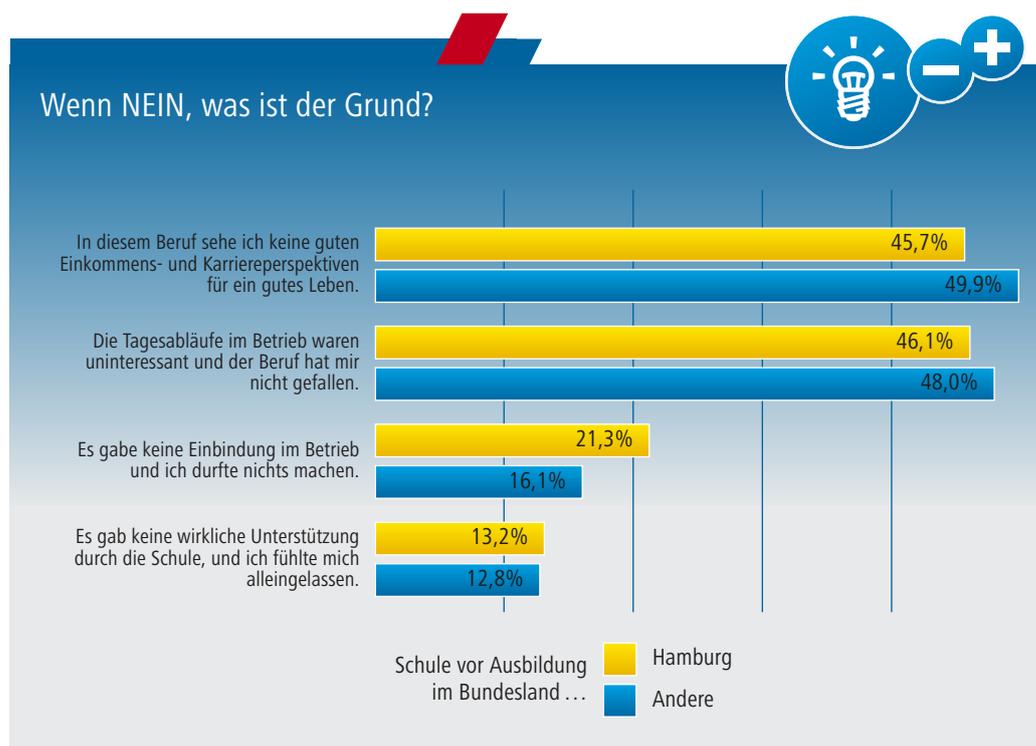


Abbildung 41: Wenn NEIN, was ist der Grund? n=1.138, Mehrfachantworten waren möglich.

Es ist fatal, wenn junge Menschen bereits auf dem Weg zur Berufsfindung demotiviert und frustriert ein Schulpraktikum beenden und möglicherweise die Motivation verlieren, sich um einen Einstieg in das Berufsleben zu kümmern.

Wie oben beschrieben, bewerten die Schüler\_innen ihre tatsächlich gesammelten Erfahrungen während der Betriebspraktika kritischer als sich die Hamburger Wirtschaft als attraktive Arbeitgeber\_innen in der Öffentlichkeit präsentiert. Zudem greifen die durch das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg sowie durch die Behörde für Schule und Berufsbildung initiierten Vereinbarungen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung nur zu Teilen, da die Unternehmen in diesem Bereich ihren zugestandenen Verpflichtungen während des Betriebspraktikums bei einem Fünftel der Schüler\_innen nicht nachkommen (»Es gab keine Einbindung im Betrieb und ich durfte nichts machen.«). Folglich sorgen einige Hamburger Arbeitgeber\_innen dafür, dass die Attraktivität des Berufsbildungssystems sinkt, obwohl die Hamburger Wirtschaft ebendiesen Attraktivitätsverlust beklagt und die Ursachen an anderer Stelle sucht.

Mangelhafte Einbindung  
in den Betrieb

Im Praktikums-Leitfaden ist mit den Hamburger Wirtschaftsvertretern vereinbart:

»Für eine erfolgreiche, betriebliche Anleitung und Betreuung im Praktikum sollte der Betrieb:

- die Rahmenbedingungen und inhaltliche Möglichkeiten darstellen, unter denen das Praktikum durchgeführt werden kann,
- einen Praktikumsplan erstellen (Einsatzbereiche und Übersicht der Tätigkeiten),
- eine betriebliche Anleiterin bzw. einen Anleiter benennen,
- die Schülerinnen und Schüler zu Beginn des Praktikums über das Unternehmen und die entsprechenden Ansprechpartner, über Tätigkeiten und Arbeitszeiten sowie Unfall- und Gesundheitsgefahren informieren,
- mit der Schülerin bzw. dem Schüler das Thema der besonderen betrieblichen Lernaufgabe beraten und vereinbaren (sofern diese vorgesehen ist),
- ein gemeinsames Gespräch zwischen Betrieb, Schülerin bzw. Schüler und der Lehrkraft zur Reflexion des Praktikumsverlaufs vereinbaren und führen,
- die geleisteten Tätigkeiten sowie die beobachteten Fähigkeiten und Kompetenzen in einer Praktikumsbescheinigung dokumentieren.«<sup>39</sup>

Praktika Leitfaden  
für die Betriebe

Diese Kriterien sind für eine erfolgreiche Berufsorientierung der Schüler\_innen essentiell. Nur so können sich die jungen Menschen in der Arbeitswelt orientieren und in Relation zu ihren eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Erwartungen setzen. Fehlt diese Möglichkeit durch mangelnde Anleitung im Betrieb, schlagen die Erfahrungen in Frust und ein negatives Bild von (Erwerbs-)Arbeit um. Darüber hinaus wird die besondere betriebliche Lernaufgabe benotet und schlägt sich im Zeugnis der Schüler\_innen nieder. Umso wichtiger für den Lernerfolg ist die Verantwortung der betrieblichen Einbindung und Betreuung, um diese Lernaufgabe auch erfüllen zu können. Ein schlechtes Betriebspraktikum hat demnach direkt Auswirkung auf die Noten der\_des Schülers\_in.

<sup>39</sup> Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg [Hrsg.]: Das Praktikum der Stadtteilschule – Leitfaden für Unternehmen, 2013, S. 9.

### 4.3 Betreuung der Betriebspraktika

Dass in Bezug auf die Unterstützung der Praktikant\_innen zur Anfertigung der Berichte bzw. Lernaufgabe sowohl von der Schule als auch vom Betrieb noch eindeutig »Luft nach oben« ist, zeigen die beiden vorhergegangenen Abbildungen. Tendenziell weichen auch hier die Meinungen der Hamburger\_innen und auswärtigen Schüler\_innen voneinander ab. Bezogen auf alle Antwortenden, waren jeweils deutlich mehr als ein Drittel der Hamburger Schüler\_innen mit der Unterstützung der Schule (**34,1 Prozent**) und vor allem der Betriebe (**42,0 Prozent**) unzufrieden.

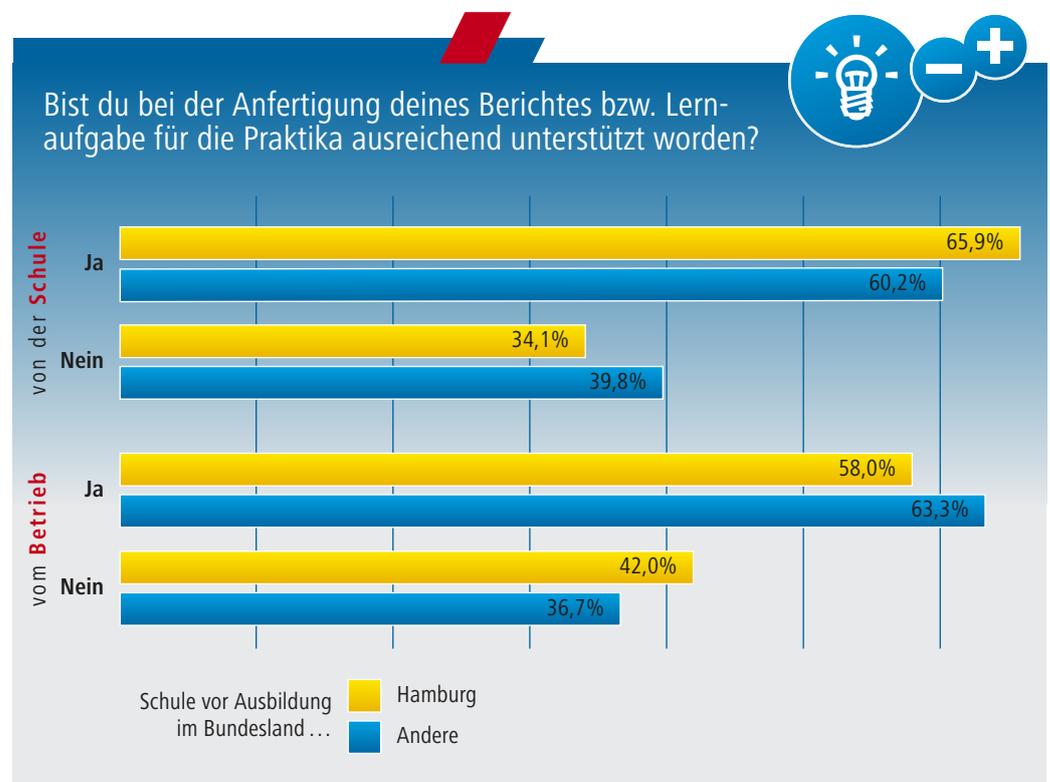


Abbildung 42:  
Bist du bei der Anfertigung deines  
Berichtes bzw. Lernaufgabe für die  
Praktika ausreichend unterstützt  
worden?  
a) von der Schule; n=2.476  
b) vom Betrieb; n=2.281

# 5. Fazit und Forderungen

Ziel des **Ausbildungsreports 2016** für Hamburg ist es, einen tiefergehenden Blick auf die **Qualität der dualen Ausbildung der Freien und Hansestadt** zu werfen. Dafür ist uns die **Meinung** derer, die für gewöhnlich nicht gefragt werden, am wichtigsten: die **der Auszubildenden**.

Die Schwerpunktbefragung zur **Ausbildungsqualität** ergab, dass fast **zwei Drittel** der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung **insgesamt zufrieden** sind. Das **duale System** ist auch in Hamburg ein **Erfolgsmodell!** Hinter diesem positiven Befund des Ausbildungsreportes treten allerdings zum Teil **unzureichende, inakzeptable Bedingungen**, die dringenden Handlungsbedarf belegen, hervor. Denn einige Ergebnisse haben sich **seit** dem Hamburger Ausbildungsreport **2011/2012** nicht verbessert bzw. sogar **verschlechtert**. Um diesem Trend entgegenzusteuern, gilt es folgende Punkte dringend vor Ort zu beheben bzw. im Rahmen der BBiG-Novellierung zu berücksichtigen:

- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Der Ausbildungsreport zeigt in den Kapiteln 2.2 und 3.2 auf, dass insbesondere bei der Einhaltung von Arbeitszeiten enormer Handlungsbedarf zum Schutze der Auszubildenden besteht. 38,2 Prozent der Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. 13,4 Prozent der Auszubildenden sagen aus, dass sie wöchentlich mehr als 40 Stunden arbeiten. Es bedarf einer detaillierten Ausformulierung des § 17 BBiG, 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 in der Woche vermittelt werden können.
- **Sicherung der Ausbildungsqualität:** 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 Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen, 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.
- **Fachlichkeit der Ausbilder\_innen:** Über 30 Prozent (vgl. Abb. 8) der Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität mit befriedigend, ausreichend oder mangelhaft. U. a. aufgrund dessen fordert die DGB-Jugend, dass sich das betriebliche Ausbildungspersonal regelmäßig an Weiterqualifizierungen nach einheitlichen berufspädagogischen Standards beteiligen muss. Zudem bedarf es einer Aktualisierung und Anpassung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Davon profitiert sowohl die fachliche Qualität im Betrieb als auch die Zufriedenheit der Auszubildenden durch eine bessere Betreuung der Ausbilder\_innen.
- **Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis:** 34,8 Prozent der Auszubildenden liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor (vgl. Abb. 1). Neben dem Ausbildungsrahmenplan bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan. Dafür muss der § 11 BBiG präzisiert werden. Nur so können die Auszubildenden kontrollieren, ob die Tätigkeiten, die sie verrichten, tatsächlich Bestandteil ihrer Ausbildung sind oder ob es sich um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt. Zudem muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung erlangen: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder\_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse durch Eigen- und Fremdeinschätzung reflektieren zu können

- **Zufriedenheit:** Die Zufriedenheit mit der Qualität der Ausbildung hängt neben den Faktoren Betreuung, Interessenvertretung und Belastung auch signifikant von der Frage ab, ob der Ausbildungsberuf ein Wunschberuf oder eine Notlösung ist (vgl. Kapitel 2.4.). Die Ergebnisse zeigen, dass je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung und desto wahrscheinlicher wird ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld. Daher darf nicht nach der Devise "Hauptsache eine betriebliche Ausbildung" verfahren werden, sondern zur stabilen Fachkräftesicherung müssen Politik und Wirtschaft ein auswahlfähiges Angebot an qualitativ hochwertigen betrieblichen Ausbildungsplätzen schaffen.

Der zweite Teil des Ausbildungsreports nimmt mit den **geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Bewertungen der Ausbildungsqualität** einen weiteren Brennpunkt in den Blick. Grundsätzlich bestätigen die Ergebnisse, dass die **zweifelloso 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 und Ausbildungsberuf. Daraus ergeben sich folgende Schlüsse:

- **Berufswahlverhalten:** Das durch tradierte Rollenbilder geförderte Berufswahlverhalten muss durch eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche und geschlechtersensible Berufsorientierung aufgebrochen werden. Konzepte mit einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung sollten zum Ziel haben, das Berufswahlspektrum von Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern zu erweitern.
- **Ausbildungsbedingungen:** Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die weiblich dominierten 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.

Die Ergebnisse der **Sonderauswertung zur Qualität der Betriebspraktika** in der Berufsorientierung im dritten und letzten Teil des Ausbildungsreportes müssen vor dem Hintergrund der politischen Bedeutung gelesen werden. Aus Sicht der befragten Hamburger Jugendlichen findet das **BOSO-Konzept keine qualitativ hinreichende inhaltliche und praktische Anwendung**. Interessant ist, dass die Bewertung der Betriebspraktika durch die Hamburger Schüler\_innen in einigen Teilen signifikant schlechter ausfallen, als die Bewertungen der betrieblichen Praktika von Schüler\_innen aus anderen Bundesländern (vgl. Kapitel 4) – trotz der großen Hamburger Reform. Dieser Teil der Reform ist also noch nicht erfolgreich abgeschlossen. Anhand der fundierten Ergebnisse können jedoch die wesentlichen Handlungsfelder skizziert werden:

- **Praktikumsfindung:** Die Ergebnisse in Kapitel 4.1 weisen darauf hin, dass die Suche nach einem Betriebspraktikum institutionell nur teilweise unterstützt wird. Absolut unterrepräsentiert sind die Berufsberatung sowie die Kammern in der Bewertung (vgl. Abb. 36), was eine kritische Analyse der Rolle der beteiligten Institutionen bei der Berufsorientierung und deren unterstützende Aufgaben beim Übergang von der Schule in den Beruf nach sich ziehen muss. Den Vereinbarungen nach sollten die Schulen sowie berufsberatenden Institutionen diese Aufgabe übernehmen, hauptsächlich suchen sich die Schüler\_innen ihre Praktikumsplätze jedoch eigenständig. Lediglich im Hinblick auf die Schule kann dies im Sinne pädagogischer Handlungsorientierung auch als ein Qualitätsmerkmal guter Vorbereitung der schulischen Berufsorientierung ausgelegt werden.

- **Qualität versus Quantität:** Die Rückmeldungen der Schüler\_innen lassen auf ein sehr engmaschiges Auswahlangebot an betrieblichen Praktikaplätzen insgesamt schließen (vgl. Abb. 37), das den eigentlichen Zielen einer breiteren Berufsorientierung entgegenläuft. Die hohe Quantität von betrieblichen Praktikumsplätzen steht der geringen Qualität der Betriebspraktika gegenüber. Die Vorbereitungszeit zur Auswahl eines Praktikums muss für die Schüler\_innen ausreichend sein, damit auch ein adäquater Entscheidungsprozess stattfinden kann. Darüber hinaus bieten die Hamburger Betriebe kein vielfältiges auswahlfähiges Angebot an betrieblichen Praktikumsplätzen an. Das Spektrum der zu erkundenden Berufe in Form von Praktika muss in Hamburg deutlich erhöht werden, um das Ziel einer Berufsorientierung zu erreichen, die auf Primärerfahrungen fußt und die eigenständige Berufswegeentscheidung fördert. Nicht nur Lehrkräfte, auch betriebliche Anleiter\_innen müssen besser geschult werden. Die Beratung muss professionalisiert werden und die Betriebspraktika müssen besser in die Berufs- und Studienorientierung eingebunden werden.
- **Bedeutung der Betriebspraktika für die Berufswahl:** Fast zwei Drittel (59,7 Prozent) der Hamburger Schüler\_innen sagen, dass ihnen die Betriebspraktika nicht bei der Suche nach ihrem jetzigen Ausbildungsberuf geholfen haben (vgl. Abb. 39). Das stellt BOSO insgesamt vor neue Herausforderungen. Hier geben die Ergebnisse auf die Frage nach den Gründen, wann ein Praktikum erfolgreich verläuft, aufschlussreiche Hinweise, die in eine zukünftige Ausrichtung einfließen sollten. Zentral ist – wie in der Ausbildung auch –, dass die betreuenden Betriebe die Praktikant\_innen gut begleiten und in Form eines Praktikumsplans die Inhalte beschreiben und sicherstellen. Die Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Betriebe der Betreuungspflicht nicht nachkommt. Hier müssen Wirtschaft, Politik und Schule dringend nachsteuern.
- **Unterstützung durch Schule und Betrieb während der Betriebspraktika:** Die durch das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg sowie durch die Behörde für Schule und Berufsbildung initiierten Vereinbarungen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung greifen nur teilweise. Zum einen, weil die Unternehmen die ihnen in diesem Bereich zugeschriebenen Verpflichtungen während des Betriebspraktikums bei einem Großteil der Schüler\_innen nicht nachkommen (vgl. Abb. 41). Zum anderen, weil die Unterstützung der Schüler\_innen bei der Lernaufgabe durch die Schule und den Betrieb bei ca. einem Drittel nicht stattfindet (vgl. Abb. 42). Die inhaltliche Ausformulierung des BOSO-Modells wie z.B. in Form der Praktikumsleitfäden ist inhaltlich richtig, entfaltet jedoch nur geringe Wirkung. Das wird auch in der Gruppe der Befragten deutlich, für die das Schulpraktikum nicht hilfreich bei der Berufswahl war (vgl. Abb. 41). Hier müssen Schule und Betriebe handeln und das Betriebspraktikum als Form des betrieblichen Lernens qualitativ ausgestalten. Das muss sich in Form eines zwischen Schule und Betrieb abgestimmten Curriculums niederschlagen, welches die Lernziele, -inhalte und -fürsorge verbindlich für beide Seiten vorsieht. Zudem muss dringend das Lehrpersonal aufgestockt bzw. die Stundenzuteilung klar definiert und umgesetzt werden.

Der Ausbildungsreport 2016 für Hamburg zeigt auf, dass es insgesamt für die **Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung** einer deutlichen Aufwertung bedarf. Ganz konkret ist die **Verbesserung der Ausbildungsqualität** auf betrieblicher Ebene entscheidend (z.B. im Einzelhandel, bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten) – und das geht nicht ohne ein grundsätzliches Umdenken in den Unternehmen flankiert von den Institutionen der Beruflichen Bildung.

**Die Freie und Hansestadt Hamburg** hat mit ihrem umfassenden **Reformpaket** im Bereich der Beruflichen Bildung und der damit einhergehenden qualitativen Entwicklung des **Übergangs von der Schule in das Berufsleben die wichtigen Fragen der Zukunft angepackt**. Da in Hamburg die Frage der Berufsorientierung tagespolitisch und mit bundesweiter Strahlkraft auf der Agenda steht, ist es erforderlich, dass die **Ergebnisse dieser Sonderauswertung zur Qualität der Betriebspraktika in der Hamburger Berufsbildungspolitik sowie bei den verantwortlichen Institutionen und Gremien nachhaltige Beachtung finden werden**.

# 6. 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 Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2014 bis Juni 2015 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 3.400 Auszubildenden aus 43 Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen (siehe Struktur der Stichprobe im Anhang).

In die Auswertung der Zusatzfragen zum Thema »Praktikum« (Kapitel 6) konnten davon insgesamt 2.765 Fragebögen einbezogen werden.

# 7. Anhänge

Die folgenden Abbildungen zeigen die Struktur der Stichprobe der befragten Auszubildenden in Hamburg nach Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Ausbildungsjahr.

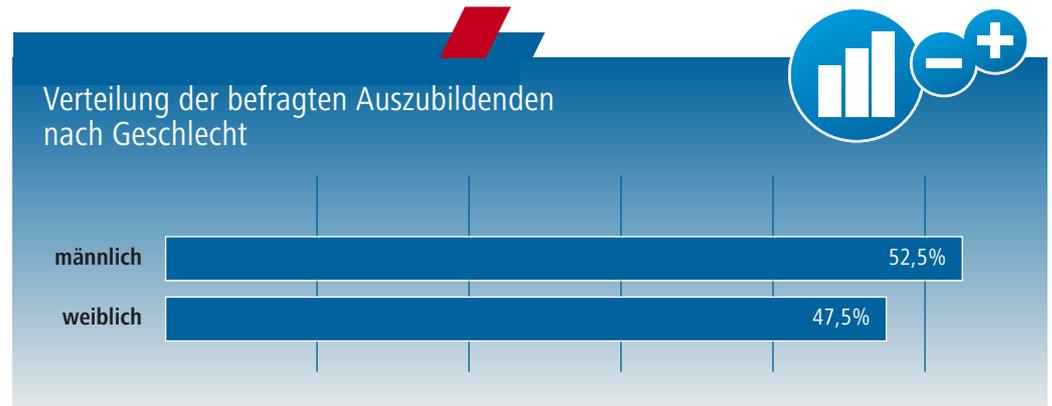


Abbildung 43:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Geschlecht;  
n=3.363

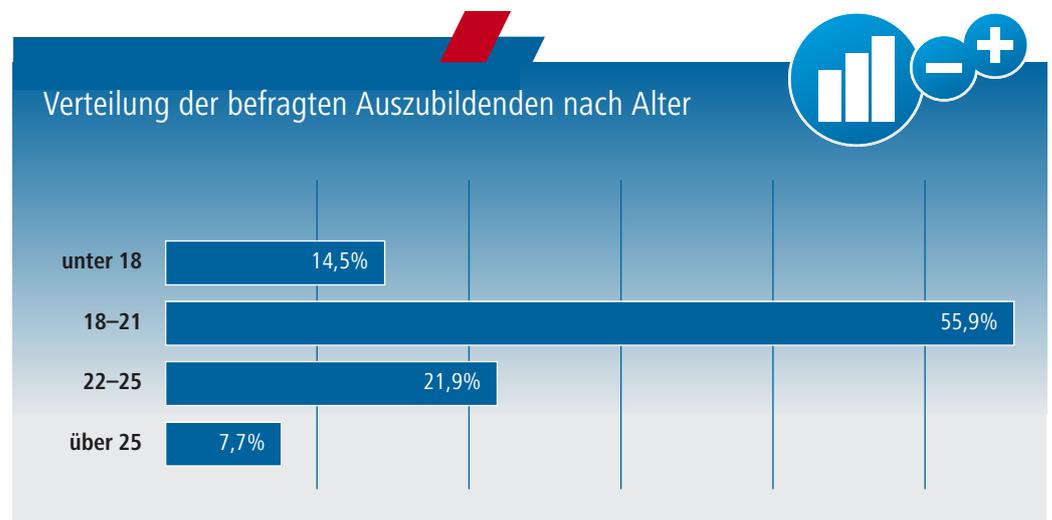


Abbildung 44:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Alter; n=3.373

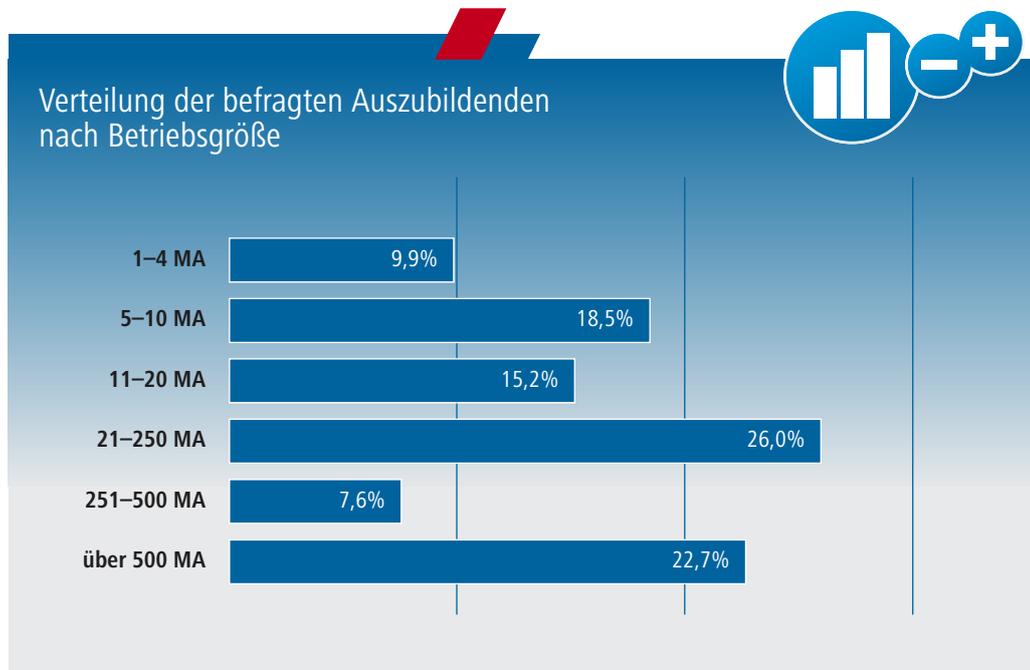


Abbildung 45:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Betriebsgröße

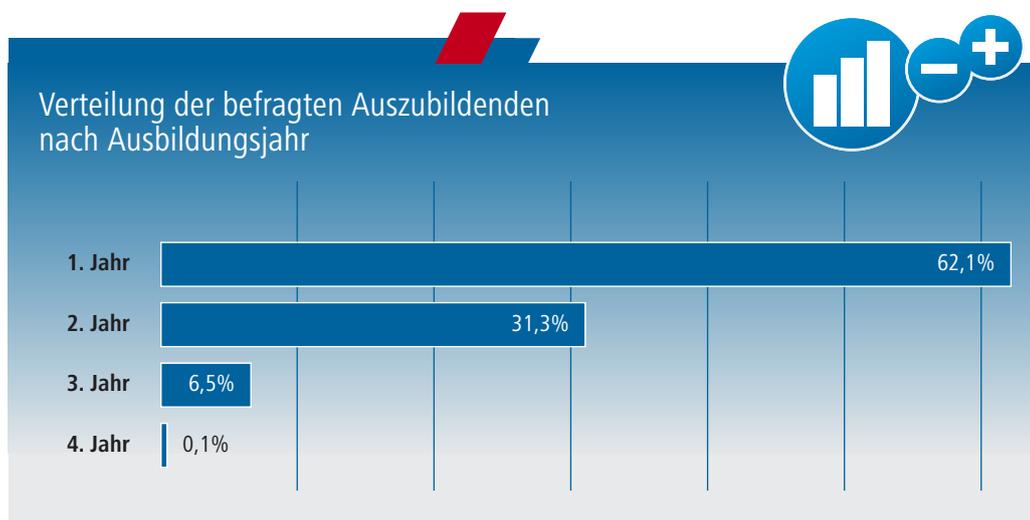


Abbildung 46:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Ausbildungsjahr

# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2014/2015:** Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht.

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 \_\_\_\_\_ 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 unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:  
 ja  nein

32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb  
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt  
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden     zufrieden     teilweise zufrieden     unzufrieden     sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  ja     ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein     weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:  
 ja     nein     weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?  
 keine Befristung     Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten     andere Befristung: \_\_\_\_\_
38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:  
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive  
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb  
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit  
 ich habe eine sonstige Alternative
39. Ich besitze  
 ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit  
 die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die \_\_\_\_\_  
 ausschließlich eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die \_\_\_\_\_
40. Ich bin in der Bundesrepublik Deutschland geboren  
 ja     nein, sondern in \_\_\_\_\_
41. Ich bin nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren und lebe seit \_\_\_\_\_ Jahren in Deutschland.
42. Mein Vater ist in Deutschland geboren  
 ja     nein, sondern in \_\_\_\_\_
43. Meine Mutter ist in Deutschland geboren  
 ja     nein, sondern in \_\_\_\_\_
44. Ich bin erst mit Beginn meiner Ausbildung nach Deutschland gekommen:  
 ja, als Teilnehmer\_in am Förderprogramm MobiPro-EU  
 ja, ohne die Hilfe von MobiPro-EU     nein
45. Ich habe das Gefühl, bei **der Suche** nach einem Ausbildungsplatz wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein:  ja     nein     weiß ich nicht
46. Ich habe das Gefühl, **in der Ausbildung** wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden:  
 häufig     manchmal     selten     nie
47. Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule hatte ich folgenden Schulabschluss:  
 keinen Abschluss  
 Hauptschulabschluss/Berufs(bildungs)reife  
 Realschulabschluss/Mittlere Reife  
 Abitur/Hochschulreife
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter\_innen):  
 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500
49. In welchem Bundesland bist du vor deiner Ausbildung zur Schule gegangen?  HH     Andere: \_\_\_\_\_
50. Wie viele Betriebspraktika hast du bisher während deiner Schulzeit absolviert? \_\_\_\_\_ (Anzahl)
51. Wie bzw. durch wen bist du an die Praktika gekommen?  
 Schule     Eltern     Bekannte  
 Selber gesucht     Praktikumsbörse  
 Jugendberufsagentur     Berufsberatung  
 Handelskammer, Handwerkskammer etc.  
 Sonstige: \_\_\_\_\_
52. In welchen Berufen hast du deine Betriebspraktika gemacht? Bewerte jedes Praktikum mit einer Note zwischen 1 (sehr gut) und 4 (schlecht)!
- \_\_\_\_\_ ( 1     2     3     4)  
 \_\_\_\_\_ ( 1     2     3     4)  
 \_\_\_\_\_ ( 1     2     3     4)  
 \_\_\_\_\_ ( 1     2     3     4)
53. Hat dir eines deiner Betriebspraktika bei der Suche nach deinem jetzigen Ausbildungsberuf geholfen?  
 Nein     Ja    Wenn ja, welches?: \_\_\_\_\_
54. a.) Wenn JA warum hat dir genau dieses Betriebspraktikum geholfen?  
 Die Einbindung und Mitmachmöglichkeiten im Betrieb waren gut.  
 Ich erhielt eine hilfreiche Betreuung durch die Schule (z.B. von Lehrerinnen und Lehrer).  
 Ich fand die Inhalte und Tätigkeiten spannend!  
 Ich habe einen neuen Beruf kennen gelernt, bei dem ich tolle Einkommens- und Zukunftsperspektiven habe.
- b.) Wenn NEIN, was ist der Grund? (Mehrfachauswahl möglich)  
 Es gab keine Einbindung im Betrieb und ich durfte nichts machen.  
 Es gab keine wirkliche Unterstützung durch die Schule, und ich fühlte mich alleingelassen.  
 Die Tagesabläufe im Betrieb waren uninteressant und der Beruf hat mir nicht gefallen.  
 In diesem Beruf sehe ich keine guten Einkommens- und Karriereperspektiven für ein gutes Leben.
55. Bist du bei der Anfertigung deines Berichtes bzw. Lernaufgabe für die Praktika ausreichend unterstützt wurden?  
 ja     nein
56. Möchtest du uns noch etwas zum Betriebspraktika während der Schulzeit mitteilen?





junge

GEW

JUGEND

IGBB

JUGEND

jugend!

jugend!

JUNGE

GRUPPE

JUNGE

NGG

junge

EVG

JUGEND

Ver.di

JUGEND

JUGEND

JUGEND

JUGEND

JUGEND

GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

