

studie



Themenschwerpunkt:
Ausbildung 4.0

Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2019

AUSBILDUNG 4.0 //
digital. lernen. gemeinsam. entwickeln.



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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ute Neumann, Fabian Pfister

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 7

30159 Hannover

Internet: <http://nbs-jugend.dgb.de/>

Redaktion:

Ute Neumann, Fabian Pfister

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Oliver Dick

isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken

Jörg Kirchen und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

gorodenkoff/iStock

August 2019

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit	5
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt Sachsen-Anhalt	7
1.3	Fazit und Forderungen	10
2	Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0	13
3	Bewertung der Ausbildungsqualität	19
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	19
3.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	20
3.1.3	Ausbildungsnachweis	21
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	22
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	23
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	23
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	25
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	25
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	26
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	27
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	28
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	28
3.3	Ausbildungsvergütung	30
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	31
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	31
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	33
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	34
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	36
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	36
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	39
4	Dr. Azubi – Das Ausbildungsforum der DGB-Jugend	40
5	Auswertungsverfahren und Methodik	42
6	Anhänge	43
6.1	Abbildungsverzeichnis	44
6.2	Fragebogen	45

Vorwort

Die duale Ausbildung in Deutschland ist nach wie vor ein Kernstück der beruflichen Bildung. Sie hat Tradition, trägt nachhaltig zur Gewinnung von Fachkräften bei und genießt dabei auch international hohe Anerkennung. Die Sicherung der Qualität, die Weiterentwicklung und die Anpassung der dualen Ausbildung an aktuelle Herausforderungen des Arbeitsmarktes im 21. Jahrhundert sind Gegenstand eines breit aufgestellten fachlichen Diskurses zwischen Politik, Wissenschaft, Praktiker_innen und nicht zuletzt den Sozialpartner_innen aus Wirtschaft und Gewerkschaften.

Die DGB-Jugend beteiligt sich dabei aktiv an den Debatten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und erstellt hierzu jedes Jahr einen bundesweiten Ausbildungsreport, welcher die Sicht der Auszubildenden auf unterschiedliche Elemente und Fragen der dualen Ausbildung in den Blick nimmt.

Hierzu wurden Fragen zur fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb, zu Ausbildungszeiten und Überstunden, zur Auszubildendenvergütung sowie zur persönlichen Beurteilung der Ausbildung gestellt.

Der Ausbildungsreport setzt dabei in jedem Jahr thematische Schwerpunkte. Im Jahr 2019 steht das Thema »Ausbildung 4.0« im Fokus. »Ausbildung 4.0« umschreibt die Herausforderungen, die die Digitalisierung der Ausbildung mit sich bringt.

Wir freuen uns, dass mit dem vorliegenden Ausbildungsreport für Sachsen-Anhalt nun zum zweiten Mal eine Regionalauswertung des bundesweiten Ausbildungsreports vorliegt. Die DGB-Jugend wird die Ergebnisse des Ausbildungsreports in die Diskussion zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in Sachsen-Anhalt einbringen.

Im Zeitraum von September 2018 bis August 2019 wurden insgesamt 1.225 sachsen-anhaltische Auszubildende aus 22 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung befragt.

Die Ausbildungsreporte der DGB-Jugend leisten einen wichtigen Beitrag für die fachpolitischen Diskussionen der beruflichen Bildung und rücken dabei die Perspektive der Auszubildenden in den Fokus. Uns ist klar: Wer eine zukunftsfähige und moderne Ausbildung will, die zur Fachkräftesicherung beiträgt, muss die Ausbildungsqualität in Betrieben und Berufsschulen in den Blick nehmen und beständig verbessern.



Susanne Wiedemeyer
Landesleiterin
DGB Sachsen-Anhalt



Fabian Pfister
Landesjugendsekretär
DGB-Jugend Sachsen-Anhalt

1 Einordnung, Gesamtbewertung und Fazit

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich.

Sehr gute Bewertungen

Die Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Sachsen-Anhalt führen 2019 die angehenden Zerspanungsmechaniker_innen an, gefolgt von den künftigen Industriekaufleuten, Medizinischen Fachangestellten, Industriemechaniker_innen und Verwaltungsfachangestellten. Mit etwas Abstand liegen die Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Elektroniker_innen und Mechatroniker_innen auch noch vorderen Bereich.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung, als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben vor allem die ersten fünf Ausbildungsberufe in Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Mangelhafte Bewertungen

Die schlechtesten Gesamtbewertungen von allen untersuchten Berufen erhielten in Sachsen-Anhalt Köche und Köchinnen und Hotelfachleute. Mit ebenfalls schlechten Bewertungen folgen im letzten Drittel die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, die Anlagenmechaniker_innen, Steuerfachangestellten, KFZ-Mechatroniker_innen und die Verkäufer_innen.

Es sind verstärkte Anstrengungen notwendig, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen. Im Vergleich zu den Auszubildenden aus den meisten anderen im Ausbildungsreport berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden in diesen Berufen nach wie vor überdurchschnittlich häufig von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen, beklagen eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.

Betriebsgröße

Es wurden Auszubildende aus allen Betriebsgrößen befragt. Die Ausbildungszufriedenheit insgesamt nimmt mit der Betriebsgröße zu. Diese Erkenntnis der bundesweiten Ausbildungsreporte wurde der vergangenen Jahre, wurde auch für Sachsen-Anhalt für das Jahr 2019 bestätigt. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Weiterhin tragen dazu kollektive Mitbestimmungsstrukturen bei, über die Großbetriebe eher verfügen.

Kleinere Betriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan in die Arbeit mit ein. Auszubildende in kleinen und mittleren Betrieben sind in der Folge beispielsweise häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt.

Schwerpunktthema: Ausbildung 4.0

Der diesjährige Themenschwerpunkt Ausbildung 4.0 behandelt die Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung. Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch und verändert die Arbeitswelt Stück

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Medizinische_r Fachangestellte_r
Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Elektroniker_in
Mechatroniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Bankkaufmann_frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Verkäufer_in
Steuerfachangestellte_r
KFZ-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Koch_Köchin

für Stück. Auch wenn die technische Entwicklung in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit Einzug hält, ist es jetzt notwendig neue Anforderungen an Ausbildungsformate und –inhalte in der gesamten dualen Berufsausbildung zu stellen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Sie müssen gerüstet sein für neue Techniken, sich wandelnde Tätigkeitsprofile und permanente Veränderung. Vor allem braucht es die Fähigkeit, die neue Arbeitswelt zu verstehen und damit auch gestalten zu können.

Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind fast 79 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sogar sehr wichtig sind. Nur gut 68 Prozent haben jedoch auch das Gefühl, durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu werden. Lediglich gut die Hälfte wird nach eigenen Angaben in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert.

Ein Grund für die unterschiedliche Einschätzung der Wichtigkeit und der Qualität der Qualifizierung für die Nutzung digitaler Technologien durch die Auszubildenden dürfte auch in der mangelnden technischen Ausstattung vieler Berufsschulen liegen. Deren digitale Ausstattung wird den Anforderungen häufig nicht gerecht. Über 40 Prozent der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt beurteilen die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule nur als »ausreichend« oder sogar als »mangelhaft«. Die Betriebe und Berufsschulen haben in Sachen »Ausbildung 4.0« noch einiges nachzuholen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt zum Ausbildungsalltag. 31 Prozent leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Wie im Vorjahr (33 Prozent) ist dies immer noch ein viel zu hoher Anteil (➔ Kapitel 3.2.1).

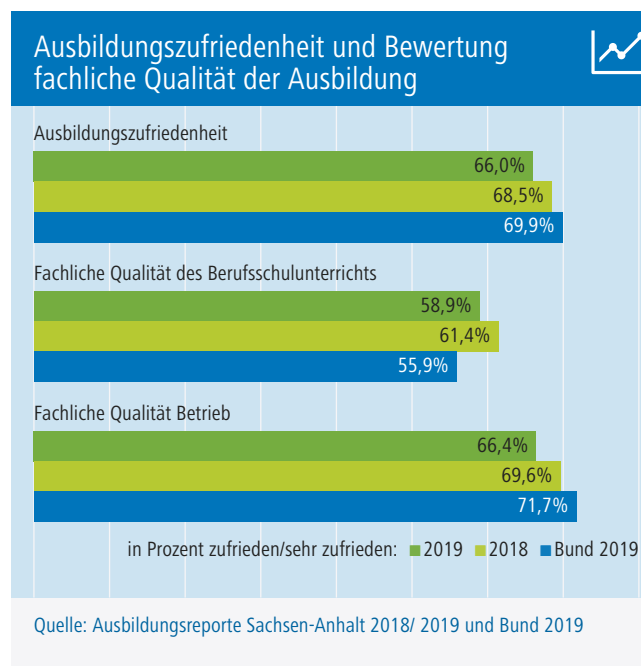
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben über 8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Sachsen-Anhalt an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden arbeiten zu müssen. Gegenüber dem Vorjahr (knapp 7 Prozent) ist ein Anstieg zu beobachten. Auch bei den Überstunden gibt es keine Entwarnung: Ein Fünftel der minderjährigen Auszubildenden macht – wie im Vorjahr – regelmäßig Überstunden. Nur gut

die Hälfte (52 Prozent) von ihnen erhält dafür einen Freizeitausgleich (➔ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (66 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr (69 Prozent) gesunken. Der Anteil der tendenziell Unzufriedenen und die damit verbundenen Probleme sind entsprechend angestiegen.



Der Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2019 bestätigt, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die angaben im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, ist mit knapp 10,7 Prozent auf dem Niveau des Vorjahres (10,4 Prozent). Eine Verbesserung ist nicht zu beobachten (➔ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt hat eine_n Ausbilder_in (92 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Dieser Wert hat sich gegenüber dem Vorjahr praktisch nicht geändert. Hinzu kommt, dass 14 Prozent

der Auszubildenden die Einschätzung vertreten das der_in nur »selten« bis »nie« präsent ist (➔ Kapitel 3.1.4).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 23 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf und 39 Prozent zumindest in einen von mehreren für sie interessanten Berufen beginnen. 29 Prozent der Auszubildenden machten die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 9 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Von den Auszubildenden in den ungeplanten Berufen sind ein deutlich geringerer Anteil mit ihrer Ausbildung zufrieden (54 Prozent) von den Auszubildenden in ihren Wunschberufen (82 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur knapp 31 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. 55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 37 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und knapp 9 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten 68 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 28 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

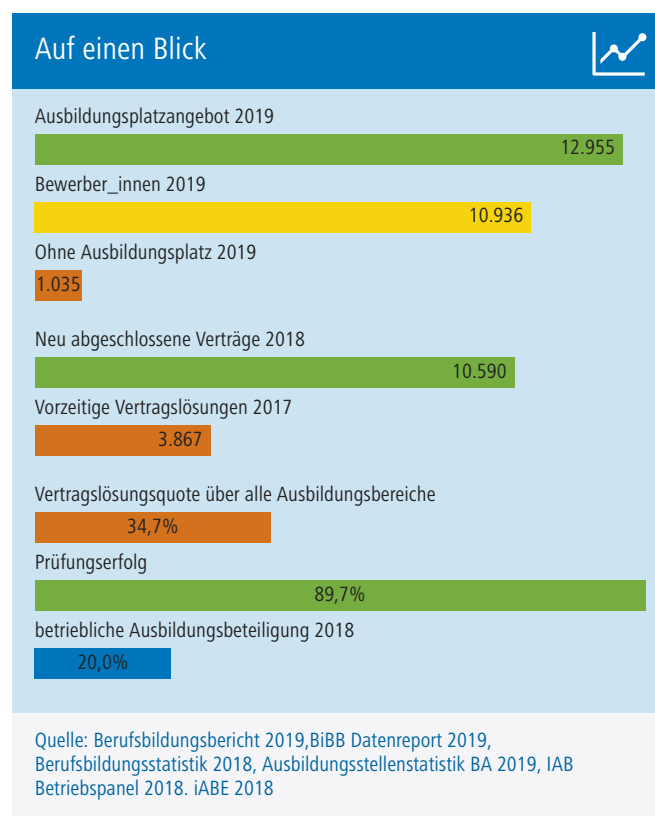
Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. 59 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Gegenüber dem Vorjahr (61,4 Prozent) hat sich dieser Wert um mehr als zwei Prozentpunkte verschlechtert. Es ist sehr bedenk-

lich, dass über vier von zehn Befragten die Qualität des Berufsschulunterrichts schlechter als »gut« bewerten (➔ Kapitel 3.1.6).

1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt Sachsen-Anhalt

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2018 wieder über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen, leichte Steigerungen sind zu verzeichnen. Allerdings gelingt nicht jedem und jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 270.000 Anfängerinnen und Anfänger im so genannten »Übergangssystem« sind trotz leichter Verringerung viel zu viele.¹ Es gibt dabei immer regionale Unterschiede auf den Ausbildungsmärkten. Im Folgenden werden einige aktuelle Entwicklungen für Sachsen-Anhalt dargestellt.

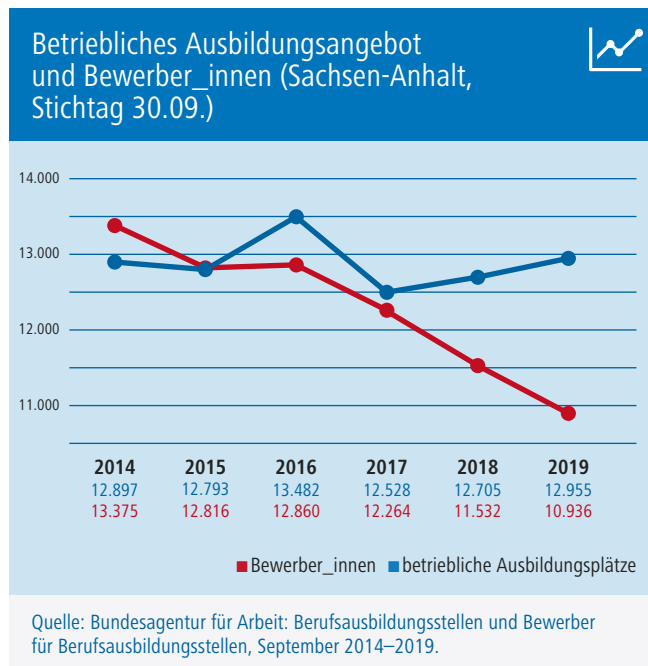


1.035 erfolglose Ausbildungsplatzbewerber für das Ausbildungsjahr 2019/20 in Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt waren laut Statistik der BA nach Beginn des Ausbildungsjahres am 30.9.2019, 1.035 Ausbildungsstellen unbesetzt

¹ Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, S.12ff..

(2018: 1.086). Gleichzeitig waren ebenso noch 1.035 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, im Gegensatz zu 2018 (1.158) wieder eine leichte Verbesserung. Hierbei werden aber nur diejenigen erfolglosen Bewerber_innen erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.09.2019 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr schon begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des Übergangssystems und haben sich daher nicht mehr für 2019 suchend gemeldet. Die tatsächliche Zahl der erfolglosen Bewerber_innen dürfte daher deutlich größer sein, sie kann allerdings nicht exakt bestimmt werden.²



99 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber_innen

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass statistisch gesehen in Sachsen-Anhalt ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR), der »offizielle« Ausbildungsmarktindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die eANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen im Ausbildungsjahr 2018/2019 (aktuelle Zahlen noch nicht verfügbar) in Sachsen-Anhalt auf 100

Bewerber, statistisch 99,4 angebotene Ausbildungsplätze. Sachsen-Anhalt steht damit zwar besser da, als der Bundesdurchschnitt, der bei 96,6 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber_innen liegt, ein auswahlfähiges Angebot ist damit allerdings noch nicht gegeben. Die so genannten Passungsprobleme, wie bspw. regionale Unterschiede im Ausbildungsplatzangebot, aufgrund der Wirtschaftsstruktur am Wohnort, bestehen weiterhin und machen deutlich das es auch im Jahr 2019 zu Besetzungsproblemen, wie auch erfolglosen Ausbildungsplatzbewerbungen kam.³

Das Übergangssystem

Ein Teil der erfolglosen Bewerber_innen wird teils unter dem Titel »mit Alternative zum 30.09.« in das so genannte Übergangssystem vermittelt. Diese Gruppe der Ausbildungsinteressierten bleibt somit statistisch sichtbar. Beim Übergangssystem handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die überwiegend zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen wie Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfänger_innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2018 in Sachsen-Anhalt 4.432 (2017: 4.955) junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein.⁴ Diese Zahl junger Menschen ist eine leichte Verbesserung zu 2017, aber leider immer noch zu hoch. Mittelfristig muss es das Ziel sein, durch Maßnahmen wie der assistierten Ausbildung, den Übergangsbereich abzuschaffen.

Jeder dritte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst Sachsen-Anhalt ist Spitzenreiter im Jahr 2018

Neben den Relationen zwischen Angebot und Nachfrage, ist die Quote der (vorzeitigen) Vertragslösungen ein weiterer wesentlicher Bezugspunkt zur Beurteilung der Situation und Dynamik auf dem Ausbildungsmarkt. Auf Basis der Erhebung des statistischen Bundesamtes zur Berufsbildungsstatistik, Stichtag 31.12., wird die Anzahl und Quote vorzeitiger Vertragslösungen ausgewiesen. Die Lösungsquoten allein für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel lagen 2018 bei 32,7 Prozent (2017: 31,5 Prozent) und im Handwerk bei 43,5 Prozent (2017: 40,0 Prozent) der abgeschlossen Ausbildungsverträge. Im Gesamtdurchschnitt über alle Ausbildungsberei-

³ Die hier genannten Zahlen basieren auf den aktuellen Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit sowie auf folgender Statistik des BIBB: Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018, S.37 ff.

⁴ Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2018, S.4.

² Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, September 2019.

che werden 34,7 Prozent, also gut jeder dritte, der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Sachsen-Anhalt hat damit kurz vor Berlin die höchste Lösungsquote bundesweit. Im Bundesdurchschnitt lag die Lösungsquote 2018 über alle Ausbildungsbereiche bei 26,5 Prozent (2017: 25,7 Prozent). Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2018 4.071 Ausbildungsverträge (2017: 3.864) vorzeitig gelöst.⁵

Vertragslösungen sind aber nicht generell abgebrochene Ausbildungsbiografien im dualen System. Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbildungsberufs stehen dabei generellen Ausbildungsabbrüchen gegenüber. Vertragslösungen finden dabei Einseitig durch Betrieb oder Auszubildenden oder in Einigung statt. Die Lösungsquote beschreibt dabei die Dynamik auf dem Ausbildungsmarkt und gibt erweiterte Einblicke in Passungsprobleme. Bei der Entscheidung von Auszubildenden einen Vertrag zu lösen spielen Faktoren der Ausbildungsqualität im Betrieb, die Qualität der Berufsschule und weitere Belastungen, wie Fahrtkosten aber eine entscheidende Rolle.

Vertragsabschlüsse mit weiblichen Bewerberinnen

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2018/19 wurden in Sachsen-Anhalt von den 10.590 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in der betrieblichen Ausbildung, lediglich 3.525 mit weiblichen Ausbildungsinteressierten abgeschlossen. Hierbei ist nominal ein leichter Anstieg zu 2017 festzustellen (3.507). Aufgrund des etwas positiveren Ausbildungsplatzangebots und der entsprechenden Nachfrage sieht man prozentual aber einen leichten Rückgang (2018: 33,3 Prozent 2017: 34 Prozent). Es hat sich weiterhin auch nichts an der Verteilung auf die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel und Handwerk geändert. Nach wie vor ist das Interesse an Handwerksberufen bei Frauen unterdurchschnittlich ausgeprägt. Lediglich 603, der 2.166 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2018 im Handwerk wurden mit Frauen geschlossen.⁶ In Bezug zur Bewerber_innenlage zum beginnenden Ausbildungsjahr 2019/ 2020 ist ebenso ein absinken festzustellen. Es bewarben sich in Sachsen-Anhalt 4.061 Frauen bei der Agentur für Arbeit, zum Ausbildungsjahr 2018/2019 waren es noch 4.251.⁷

Ausbildungsbeteiligung

Im Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2018 des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt, wurde unter anderem der Anteil Ausbildungsberechtigter Betriebe und der prozentuale Anteil

der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, über alle Betriebsgrößen hinweg erhoben. In der Stichprobe von rund 1000 ausgewerteten Betrieben, sind 50 Prozent ausbildungsberechtigt. An der Ausbildung beteiligen sich 2018 wiederum nur 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe und 20 Prozent aller Betriebe. Dieser Wert ist zum Vorjahr noch gesunken (2017: 44 Prozent). Die Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung gestaltet sich nach Betriebsgrößen unterschiedlich. Während in der Betriebsgröße 1–9 Beschäftigte, sich 11 Prozent dieser Betriebe an der Ausbildung beteiligen, sind es in der Betriebsgröße ab 250 Beschäftigten, ganze 77 Prozent. Die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung steigt also mit der Betriebsgröße.⁸

Hohe Belastungen durch Mobilitätskosten und Fahrtzeiten

Neben den aktuellen Ausbildungsmarktzahlen, möchten wir an dieser Stelle noch Ergebnisse einer separaten Auszubildendenumfrage der DGB-Jugend ausweisen, um die Mobilitätsanforderungen, die an Auszubildende gerichtet werden, in den Blick zu nehmen. Im Rahmen einer Mobilitätsumfrage bei Auszubildenden der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt wurde deutlich, dass es zu hohen Belastungen im Hinblick auf Fahrtkosten und Fahrtzeiten kommt. 30,7 Prozent der Befragten zahlen pro Tag zwischen 10 und 30 Euro um ihre Berufsschule zu erreichen. Um den Betrieb zu erreichen zahlen Sie immerhin noch 21,1 Prozent mehr als 10€ pro Tag. 35,8 Prozent der Befragten brauchen für eine Strecke zur Berufsschule mehr als 60 Minuten. Dies sind immense Anforderungen an Auszubildende, die immerhin das Zusammenspiel von Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zeitlich wie finanziell organisieren müssen. Wesentliche Ursache hierfür ist das Berufsschulnetz in Sachsen-Anhalt welches regelt an welcher Berufsschule welche Ausbildungsberufe im theoretischen Anteil unterrichtet werden. In den vergangenen Jahren wurden dazu so genannte Landesfachklassen implementiert, in denen jeweils ein bestimmter Ausbildungsberuf zentral an wenigen Berufsschulstandorten unterrichtet wird. Dies führt dann zu teils sehr langen Wegstrecken und hohen Fahrtkosten für Auszubildende.⁹

⁵ Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 2017, S.82ff./2018, S.69ff.

⁶ ebd., S. 38.

⁷ Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, September 2019.

⁸ Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt: IAB – Betriebspanel 2018.

⁹ DGB-Jugend Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Azubiumfrage – Mobilität in der Ausbildung 2019.

1.3 Fazit und Forderungen

Der zweite Regionalreport für Sachsen-Anhalt zeigt zum Vorjahr keine signifikanten Veränderungen in der Bewertung der Ausbildungsqualität auf. Ein leichter Rückgang der individuellen Ausbildungszufriedenheit, der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts, wie auch der Qualität der betrieblichen Ausbildungsanteile ist jedoch festzustellen. Dies sollte als Warnsignal für alle Beteiligten am Ausbildungsgeschehen wahrgenommen werden. Es ist ebenso nicht hinzunehmen, dass bei weitem nicht alle Befragten Auszubildenden einen betrieblichen Ausbildungsplan haben, welcher aber gesetzlich vorgeschrieben ist.

Neben strukturellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt, muss deutlich sein, dass die Ausbildungsqualität und –zufriedenheit, wichtige Gradmesser sind, um aktiv eine attraktive, moderne und zukunftsfeste Ausbildung in Sachsen-Anhalt zu gestalten. Junge Menschen, die mit Ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind oder fachlich schlecht auf das Berufsleben vorbereitet werden, werden die branchenspezifischen Fachkräftelücken nicht schließen können.

Die duale Ausbildung ist in Deutschland eingebettet in das föderale Mehrebenensystem, mit all seinen unterschiedlichen Aufgabenträgern, Überwachungsinstitutionen und Zuständigkeiten. Dabei gestalten u.a. die Bundesregierung, die Sozialpartner_innen, Wissenschaft, Landesregierungen, Kommunalverwaltungen die Rahmenbedingungen aktiv mit.

Das Bundesland Sachsen-Anhalt und alle Akteure der dualen Ausbildung stehen vor der Aufgabe, sich sowohl inhaltlich, als auch finanziell den aktuellen Herausforderungen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und Stabilisierung des Ausbildungsmarktes zu widmen. Wesentliche Rahmenpfeiler der dualen Ausbildung, aber auch die Vorbereitung auf und der Übergang in Ausbildung müssen in den Blick genommen werden. Die Neuausrichtung des Berufsschulnetzes, die sachgerechte Ausstattung der Berufsschulstandorte, genügend geeignetes Personal, wie auch die Belastungen der Auszubildenden durch hohe Fahrt- und Unterbringungskosten sind einige aktuelle Baustellen. Eine schnelle und sachgerechte Umsetzung des Digitalpaktes, auch an Berufsschulen, die Ausweitung sachgerechter Berufsorientierung und die niedrigschwellige Gestaltung von Übergängen kommen hinzu.

Berufsorientierung ausweiten

Sachsen-Anhalt unterhält bereits, unter anderem, mit dem Programm BRAFO (Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren) ein umfassendes und erprobtes System der Berufsorientierung an Se-

kundarschulen, dieses muss jedoch auch verbindlich für Gymnasien gelten, da sich immer mehr junge Menschen mit Abitur auch für eine Ausbildung interessieren. Die bisherigen Initiativen zur Ausweitung der Berufs- und Studienorientierung in Gymnasien sind dabei fortzusetzen. Das geförderte Projekt »Berufswahlsiegel Sachsen-Anhalt« muss ebenso fortgesetzt werden. In diesem Projekt wurden in mehr als zehn Jahren umfangreiche Erfahrungen mit der Ausweitung, Qualifizierung und Zertifizierung vorbildlicher Berufsorientierung an Sekundarschulen, Förderschulen und Gymnasien gesammelt. Die DGB-Jugend fordert eine gesicherte und institutionell geförderte Struktur für das Projekt.

Aus Sicht der DGB-Jugend müssen jungen Menschen im Rahmen ihrer Schulzeit auch fächerübergreifend die Funktionsweise der Sozialpartnerschaft näher gebracht werden. Ebenso müssen junge Menschen in Schule frühzeitig über Rechte und Pflichten in der Ausbildung informiert werden, um eine gute Wahl des Ausbildungsplatzes treffen zu können.

Übergang Schule und Beruf

Um den Übergang von Schule in Ausbildung zu gestalten hat Sachsen-Anhalt die Landesinitiative RÜMSA implementiert. In regionalen Bündnissen für Ausbildung wird mit Schulen, den Jobcentern, Arbeitsämtern und Jugendämtern versucht den Übergang junger Menschen in Ausbildung und Beruf möglichst niedrigschwellig zu gestalten. Der Aufbau von Jugendberufsagenturen, die rechtskreisübergreifende Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsleistungen anbieten, steht dabei im Zentrum. Diese Anstrengungen müssen intensiviert werden, bisher sind nicht in allen Landkreisen und Kreisfreien Städten Jugendberufsagenturen vollständig etabliert. Die DGB-Jugend ist der Auffassung, dass RÜMSA fortgesetzt werden muss.

Ausbildungsgarantie für Sachsen-Anhalt umsetzen

Die aktuelle Regierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, für Sachsen-Anhalt eine Ausbildungsgarantie auf den Weg zu bringen, um mittelfristig auch den so genannten Übergangsbereich abzuschaffen. Maßnahmen wie die assistierte Ausbildung müssen daher ausgeweitet werden. Bisher wurden hier keine Anstrengungen unternommen. Die DGB-Jugend fordert die Landesregierung daher auf hier noch vor Ende der Legislatur 2016-2021 tätig zu werden. Jede_r Ausbildungsinteressierte muss einen zukunftsfähigen Ausbildungsplatz erhalten können, unnötige Warteschleifen und Sackgassen im Übergangssystem müssen der Vergangenheit angehören. Die Ausbildungsgarantie für Sachsen-Anhalt ist längst überfällig.

Azubi-Ticket Jetzt!

Die hohen Belastungen für Auszubildende aufgrund der Beschaffenheit des Berufsschulnetzes müssen kompensiert werden. Ebenso gerät Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Nachbarbundesländern wie Thüringen, Sachsen, Brandenburg in einen Standortnachteil, da in diesen Bundesländern bereits entsprechende Ticketlösungen etabliert wurden.

Die DGB-Jugend fordert daher ein attraktives und flexibles Azubi-Ticket, das Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung und Freizeit eine kostengünstige Mobilität ermöglicht. Das Ticket soll maximal 365,00 Euro pro Jahr kosten, digital verfügbar sein und alle Verkehrsmittel (Bus, Straßenbahn, Regionalexpress) umfassen. Der Geltungsbereich muss alle Auszubildenden im dualen System und in schulischen Ausbildungen umfassen.

**Ausbildung 4.0 und Digitalisierung:**

Die Bedeutung einer vollwertigen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Arbeitsleben nimmt in Zeiten der Digitalisierung und Transformation einen zentralen Stellenwert ein. Schmalspurausbildung und Modularisierung passen nicht in eine moderne Arbeitswelt. Die Berufsausbildung muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Dies gilt für Ausbildungsbetriebe und berufliche Schulen gleichermaßen. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0. Auch das Erlernen von Medienkompetenz muss zum Standard eines jeden Ausbildungsberufes gehören. Erforderlich sind darüber hinaus dringend notwendige Investitionen in die Ausstattung der Berufsschulen. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur und die Bereitstellung digitaler Lernmedien sowie ausreichend personelle Ressourcen. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.

DEIN UPGRADE FÜR DIE AUSBILDUNG

AUSBILDUNG 4.0 //

digital. lernen. gemeinsam. entwickeln.

Moderne Ausbildung braucht ein modernes Berufsbildungsgesetz.

Neben den Rahmenbedingungen, die die Sozialpartner_innen, die Landesregierung und angeschlossene Behörden, wie auch die Kommunalverwaltungen beeinflussen können, braucht es eine nachhaltige Modernisierung der Herzklammern der dualen Ausbildung, dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Im Jahr 2019 wird durch die Bundesregierung eine diesbezügliche Reform umgesetzt. Es ist ein Erfolg der DGB-Jugend, dass die Modernisierung des BBiG auf den Weg gebracht wurde. Wesentliche Verbesserungen kündigen sich unter anderem mit der Mindestausbildungsvergütung, der Klarstellung zur Freistellung für den Berufsschulbesuch, der verbindlichen Freistellung an einem Arbeitstag vor der Abschlussprüfung und der Kostenfreiheit für Lehrbücher im Ausbildungskontext an. Dennoch, nicht alle unserer Forderungen wurden umgesetzt, es gibt noch viel zu tun. Als DGB-Jugend zeigen wir auf, wo es in der dualen Berufsausbildung weiterhin Handlungsbedarf gibt:

→ **Schutz- und Ausbildungsstandards auch für dual Studierende:** Das duale Studium hat sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Es verbindet Praxiserfahrung mit akademischer Qualifikation. Das duale Studium wird vor allem über Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb geregelt, die Schutzbestimmungen des BBiG greifen hier nicht. Auch bei betrieblich-schulischen Ausbildungen, wie zum Beispiel in Pflege- und Gesundheitsberufen, fehlt für die betriebliche Praxisphase eine gesetzliche Regelung zur Ausbildungsqualität. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf die Praxisphasen des dualen Studiums und der betrieblich-schulischen Ausbildungen.

→ **Freistellung und Qualifizierung für ehrenamtliche**

Prüfer_innen: Ehrenamtliche Prüfer_innen arbeiten an einer entscheidenden Schnittstelle der Qualitätssicherung in der Berufsbildung. Sie stellen die erworbene berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden fest. Die Anforderungen an die Prüfungsarbeit sind in den letzten Jahren aufgrund moderner und komplexer Prüfungsformen erheblich gestiegen. Das verlangt nach einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung. Laut aktueller Perspektive werden Prüfer_innen zukünftig verbindlich für Ihr Ehrenamt freigestellt, dennoch erhalten sie keine Lohnfortzahlung dies muss sich ändern. Ebenso muss die verbindliche Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen.

→ **Mindestausbildungsvergütung:** Die Mindestausbildungsvergütung wird kommen und sich perspektivisch auch dynamisch zu durchschnittlichen Tarifsteigerungen entwickeln. Das ist ein großer Fortschritt. Dennoch muss die Einhaltung der neuen Regelungen bundesweit gesichert sein, eine konsequente Prüfung der Ausbildungsverträge durch die zuständigen Stellen ist notwendig.

→ **Kostenfreiheit in der Ausbildung:** Die Möglichkeit der Absolvierung einer Berufsausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Dies ist ein unverzichtbares Recht zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe junger Menschen. Auch ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten im Rahmen von E-Learning muss ausgeschlossen werden. Neben den betrieblichen und schulischen Ausbildungsmitteln müssen auch die Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht erstattet werden. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Klarstellung zur Kostenfreiheit im BBiG. Die kommende Kostenfreiheit für Lehrbücher ist ein guter und wesentlicher Schritt.

→ **Verbindlicher Übergang von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Auszubildende in zweijährigen Berufsausbildungen sollten die Möglichkeit haben, ihre Qualifikation auf einen dreijährigen Abschluss zu erhöhen. Jedoch fehlt hierfür eine verbindliche gesetzliche Regelung. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines

Rechtsanspruchs im BBiG auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe.

→ **Ankündigungsfrist für Betriebe bei Nichtübernahme:** Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Viele Auszubildende leben jedoch gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit mit der Unsicherheit, ob sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden, wie auch der aktuelle Ausbildungsreport erneut zeigt. Deshalb muss im BBiG für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.

→ **Belastbares System der Qualitätssicherung einrichten:** Das Berufsbildungsgesetz beinhaltet bereits viele Anknüpfungspunkte zur Sicherung der Ausbildungsqualität. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Die Gewerkschaftsjugend möchte daraus ein belastbares System zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung entwickeln. Das bedeutet im Einzelnen:

- Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Denn die Verordnung ist Grundlage dafür, wer ausbilden darf und wer nicht.
- Verbindliche Regelung zur Eignung der Ausbildungsbetriebe. Damit würde die Überwachung und die Beratung der Ausbildungsbetriebe handhabbarer.
- Aufgaben der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern konkretisieren.
- Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse (BBAs). Die BBAs sollten sich dauerhaft und nachdrücklich mit Fragen der Qualität der beruflichen Bildung befassen können.

2 Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0

Das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnt in der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung. Zum einen verändern sich die Berufe im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Qualifizierungsbedarfe, zum anderen steigt die Bedeutung digitaler Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung der Berufsausbildung.

Wie die Ergebnisse u. a. der BMBF/BIBB-Initiative »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«¹⁰ zeigen, sind die Digitalisierungstrends in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich und erfordern daher berufsbildspezifische Lösungen. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass nahezu alle Ausbildungsberufe von zum Teil massiven Veränderungen durch die Digitalisierung betroffen sind.

Die DGB-Jugend begleitet diesen Prozess und hat den diesjährigen Ausbildungsreport zum Anlass genommen, die Auszubildenden gezielt dazu zu befragen, welche Bedeutung das Thema Digitalisierung in der Ausbildung hat, wie sie sich auf die damit einhergehenden Anforderungen vorbereitet sehen und ob sie gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden. Des Weiteren wurden auch die Aspekte Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung sowie Datenschutz in die Befragung aufgenommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Digitalisierung soll in erster Linie dem Menschen Nutzen bringen. Eine gute Ausbildung 4.0 muss vor allem Folgendes gewährleisten: Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zu Ausbildung für alle interessierten Menschen sowie Durchlässigkeit in der Bildung. Eine moderne und gute Berufsausbildung muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine beteiligungsorientierte Arbeits- und Technikgestaltung.

Das Ziel der klassischen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0, die Grundlage der Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften. Der stetige Wandel und die Veränderungen der Herausforderungen an die Berufsbilder brauchen flexiblere und schnellere Eingriffsmöglichkeiten bei

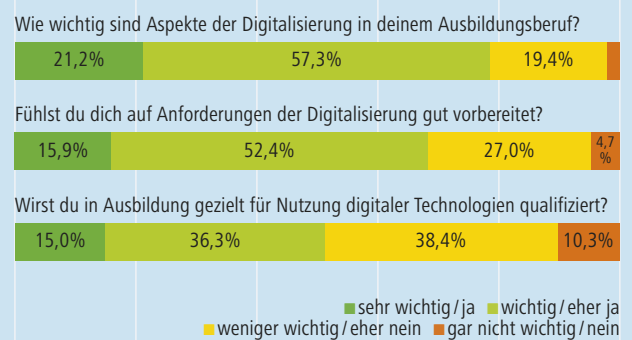
¹⁰ Vgl. BMBF/BIBB-Initiative Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen im Kontext von Berufsbildung 4.0 (https://www.bibb.de/tools/daprio/data/documents/verweise/so_78154%20Arbeitsheft-zi-tp.pdf).

der Neuordnung von Berufsausbildungen. Eine Umgestaltung neuer Berufe muss gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen. Eines ist klar: Eine Verschlinkung der Ausbildung in Form von Modularisierung oder eine Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe passt nicht in das Bild einer modernen und zukunftsfesten Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung. Die Gleichwertigkeit der beiden Lernorte – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den Berufsschulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und ausreichend Fachpersonal, um dort neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

Die Befragungsergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden in Sachsen-Anhalt inzwischen erlangt hat. So sind knapp 79 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung (sehr) wichtig sind. Nur 68 Prozent sehen sich jedoch durch ihre Ausbildung auch (eher) gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet. Sogar kaum mehr als die Hälfte (51 Prozent) gab an, in ihrer Ausbildung auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden.

Digitalisierung und Automatisierung im Ausbildungsberuf: Wichtigkeit, Vorbereitung auf Anforderungen und Qualifizierung



→ Für fast 79 Prozent der Befragten ist die Digitalisierung in der Ausbildung (sehr) wichtig, aber nur 51 Prozent werden hierfür auch gut qualifiziert.

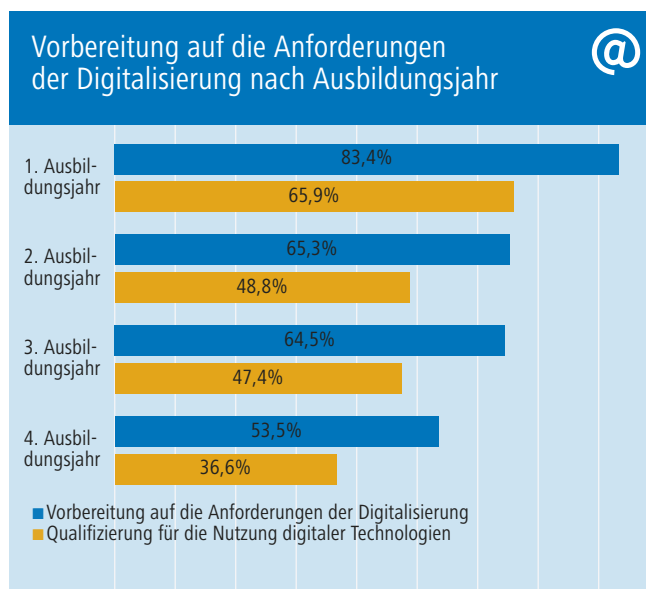
Basis: n=1.209/1.203/1.192 Antwortende aus Sachsen-Anhalt

42 Prozent der Befragten, die Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung für (sehr) wichtig halten, gaben an in ihren Ausbildungsbetrieben (eher) nicht gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Unter den Auszubildenden, in deren Ausbildung Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung (weniger) wichtig sind, sind dies sogar 74 Prozent. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es eine große Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Bedeutung der Digitalisierung und den Anstrengungen zur entsprechenden Qualifizierung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule gibt.

Die Situation in den Berufsschulen scheint diesbezüglich ebenfalls alles andere als ideal zu sein. So beurteilen lediglich knapp 27 Prozent der Befragten die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit sehr gut oder gut. Entsprechend sehen sich auch nur 25 Prozent an ihrer Berufsschule sehr gut oder gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet.

Unterschiede nach Ausbildungsjahr

Auffällig ist, dass viele Auszubildende mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer werden, wenn es darum geht, einzuschätzen inwiefern sie sich für die Anforderungen der Digitalisierung gewappnet sehen. Während im ersten Ausbildungsjahr noch 83 Prozent der Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen



→ **Viele Auszubildende werden mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer was ihre Qualifizierung betrifft.**

Basis: n=1.198/1.187 Antwortende aus Sachsen-Anhalt auf die Fragen: »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?«, bzw. »Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf dem Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?« nach Ausbildungsjahren. Dargestellt ist jeweils der Anteil der Antwortenden mit »ja« und »eher ja«.

der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet sehen, sinkt dieser Anteil bis zum dritten und vierten Ausbildungsjahr auf nur noch 65 bzw. 54 Prozent. Ebenso geht der Anteil der Auszubildenden, die sich in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert fühlen, von 66 Prozent im ersten Ausbildungsjahr auf 37 Prozent im vierten Ausbildungsjahr zurück.

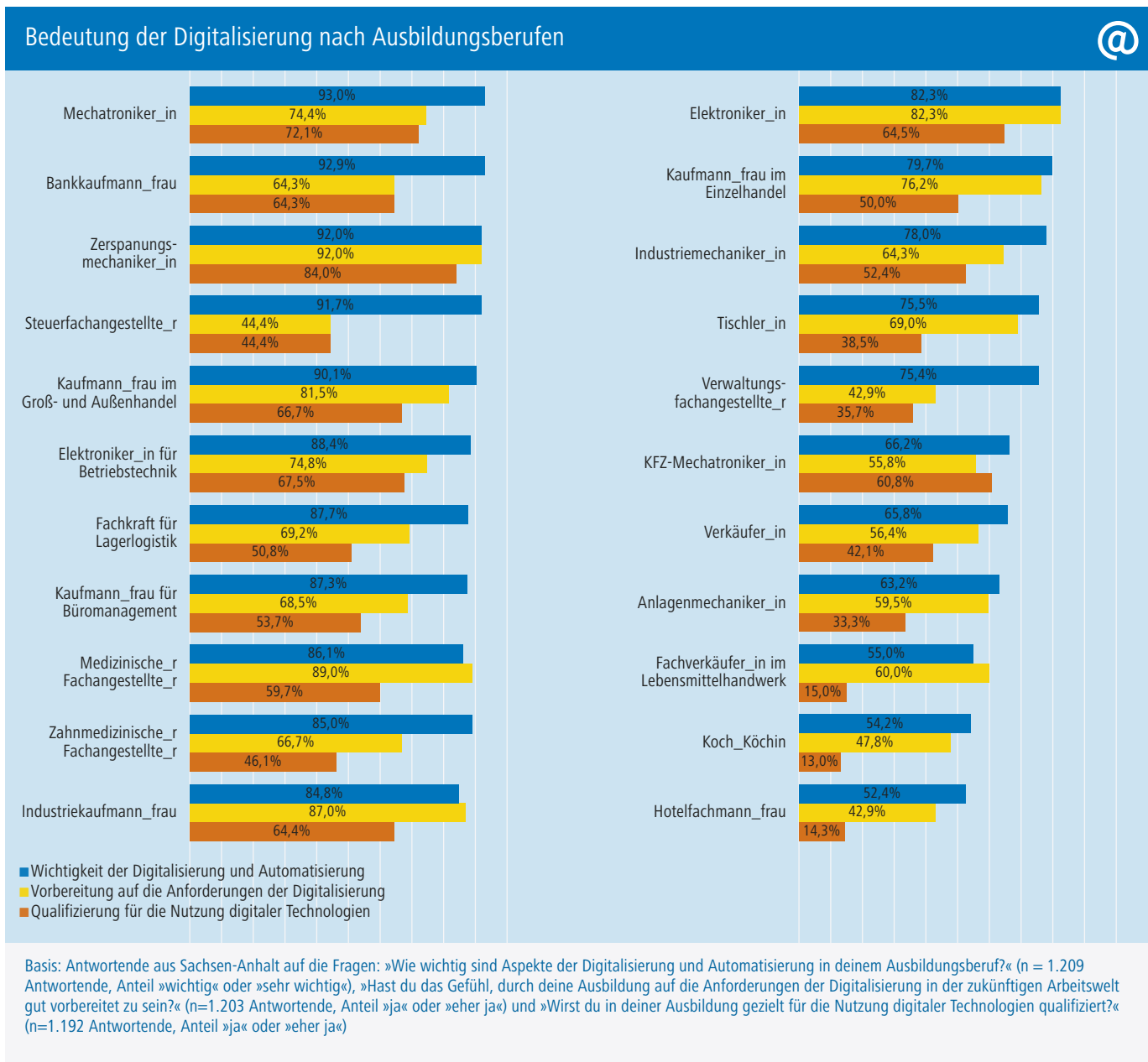
Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Digitalisierung und Automatisierung wird in den untersuchten Ausbildungsberufen eine recht unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Während beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen, Bankkaufleute, Zerspanungsmechaniker_innen, Steuerfachangestellten und Kaufleute im Groß- und Außenhandel Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung als wichtig oder sogar sehr wichtig einschätzen, sind von den Köchinnen und Köchen und den Hotelfachleuten nur gut die Hälfte (54 bzw. 52 Prozent) dieser Ansicht.

Bei zahlreichen Berufen ist dabei die Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die diesen Themen beigemessen wird und dem Ausmaß, in dem sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, besonders stark ausgeprägt. So sind beispielsweise 92 Prozent der zukünftigen Steuerfachangestellten der Meinung, die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung sei in ihrem Ausbildungsberuf hoch, nur jeweils 44 Prozent jedoch fühlen sich durch die Ausbildung gut vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt und werden in ihrer Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert. In etlichen Berufen gibt es ähnlich hohe Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit, beispielsweise bei den Verwaltungsfachangestellten, den Köchen_Köchinnen oder den Hotelfachangestellten.

Nutzung von Apps und digitalen Geräten in der Ausbildung
Die Nutzung von Apps in der Ausbildung (z. B. Lern-Apps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) scheint insgesamt noch nicht besonders weit verbreitet zu sein. So gaben knapp ein Fünftel (19 Prozent) der Befragten aus Sachsen-Anhalt an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Eine Ausnahme stellen hier die Bankkaufleute mit 54 Prozent App-Nutzer_innen in der Ausbildung. Aber auch bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten (40 Prozent) sowie bei den Einzelhandelskaufleuten und den Verkäufer_innen (jeweils 31 Prozent) werden Apps überdurchschnittlich oft genutzt.

Wenn Apps in der Ausbildung genutzt werden, scheint die Sensibilität für das Thema Datenschutz in den Betrieben verhältnismäßig weit verbreitet zu sein. 84 Prozent der Befragten, in deren Ausbil-



dung Apps genutzt werden, wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht.

Ähnlich wie bei der App-Nutzung erhalten in Sachsen-Anhalt auch nur ein Fünftel der Befragten technische Geräte vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt. Vergleichsweise häufig mit technischen Geräten ausgestattet werden Industriekaufleute und Kaufleute für Büromanagement (37 bzw. 36 Prozent), gefolgt von den Elektroniker_innen und Elektroniker_innen für Betriebstechnik (jeweils 33 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

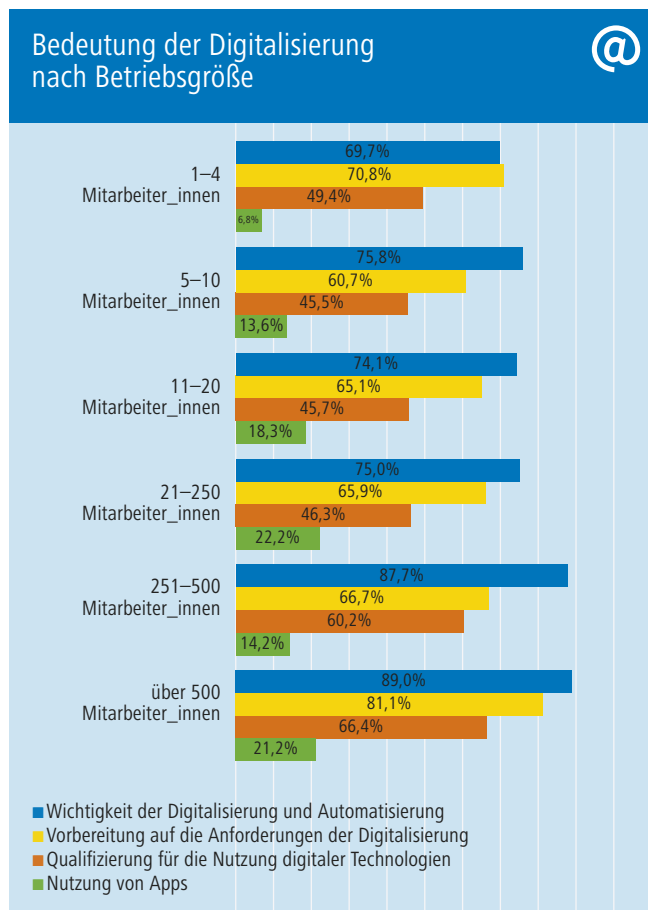
Die Entwicklungen zur Digitalisierung unter dem Stichwort Ausbildung 4.0 sind facettenreich. Ein Element der Berufsausbildung 4.0 ist das Thema E-Learning. Die Gewerkschaftsjugend sieht die Chance von E-Learning in einer Unterstützung des Lernprozesses.

Für die Nutzung von E-Learning werden mobile Endgeräte benötigt sowie die entsprechende Software. Im Rahmen der Förderung der DGB-Jugend nach Lehr- und Lernmittelfreiheit sind jegliche Kosten, die im Rahmen der Berufsausbildung entste-

hen, durch den Ausbildungsbetrieb zur Verfügung zu stellen. Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden. Im Rahmen von E-Learning benötigt es klare und transparente Regeln zum Datenschutz im Sinne der Lernenden. Alle Maßnahmen im Bereich des E-Learning müssen in der Ausbildungs- und Arbeitszeit stattfinden bzw. auf diese angerechnet werden.

Unterschiede nach Betriebsgröße

Die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu 4



→ Bedeutung und Qualifizierung zum Thema Digitalisierung steigen mit zunehmender Betriebsgröße

Basis: Antwortende aus Sachsen-Anhalt auf die Fragen: »Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?« (n=1.177 Antwortende, Anteil »wichtig« oder »sehr wichtig«), »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?« (n=1.175 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«), »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« (n=1.165 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«) und »Werden in deiner Ausbildung Apps genutzt?« (n=1.182 Antwortende, Anteil »ja«)

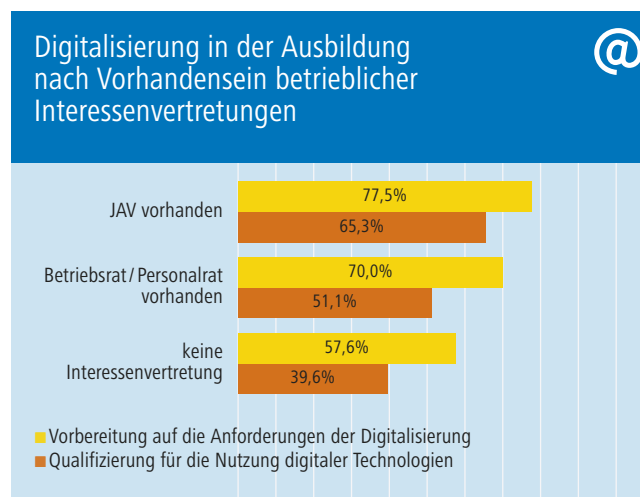
Mitarbeitenden nur knapp 70 Prozent der Befragten aus Sachsen-Anhaltangaben, Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung seien in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sehr wichtig, liegt dieser Anteil in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden bei 89 Prozent.

Auszubildende in Großunternehmen fühlen sich tendenziell auch besser auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereitet als Auszubildende in kleinen Betrieben. Ein Grund dafür dürfte sein, dass über 60 Prozent der Auszubildenden in den Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden, während es in kleineren Betrieben nur zwischen 46 und 49 Prozent sind. Auch die Nutzung von Apps und die Bereitstellung technischer Geräte sind in Großunternehmen tendenziell weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen.

Digitalisierung und Mitbestimmung

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Relevanz des Themas Digitalisierung. In Ausbildungsbetrieben, in denen es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat gibt, wird dem Thema Digitalisierung und Automatisierung offensichtlich eine größere Bedeutung beigemessen.

Beispielsweise fühlen sich rund 78 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einer JAV gut auf die Anforderungen der Digitalisie-



→ In Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung wird die Qualifizierung zum Thema Digitalisierung besser bewertet

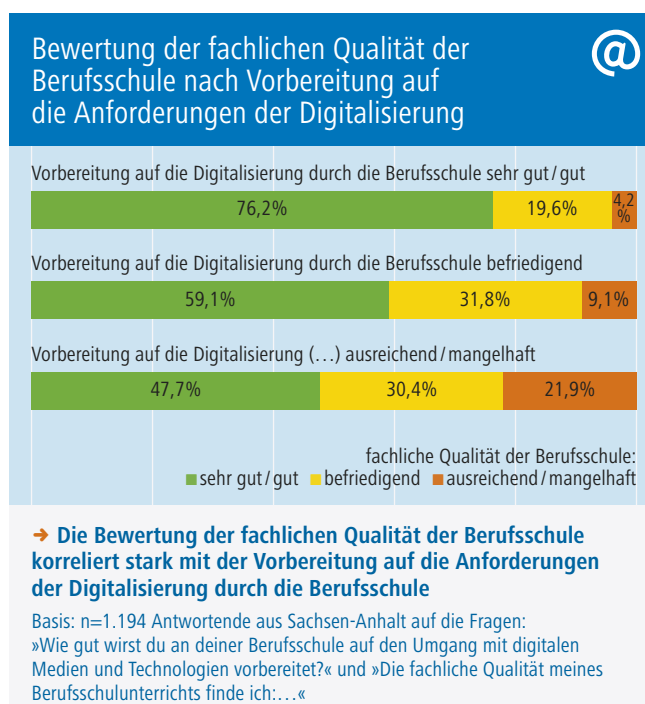
Basis: Antwortende aus Sachsen-Anhalt auf die Fragen: »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?« (n=1.086 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«), und »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« (n=1.075 Antwortende, Anteil »ja« oder »eher ja«)

rung vorbereitet gegenüber lediglich knapp 58 Prozent in Unternehmen ohne Interessenvertretung. Auch werden die Auszubildenden in Betrieben mit JAV deutlich häufiger (65 Prozent) gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in Betrieben, in denen die Auszubildenden nicht auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können (40 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Themen Datenschutz und Nutzung von Apps sowie bei der Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.).

Zufriedenheit und fachliche Qualität im Betrieb und der Berufsschule

Interessant ist der Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Fragen der Digitalisierung und der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule sowie der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung. So bewerten 72 Prozent der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, in deren Ausbildung Digitalisierung und Automatisierung (sehr) wichtig sind, die fachliche Qualität im Betrieb mit (sehr) gut. Ist die Digitalisierung und Automatisierung (eher) unwichtig, halten nur 46 Prozent die fachliche Qualität im Betrieb für (sehr) gut.

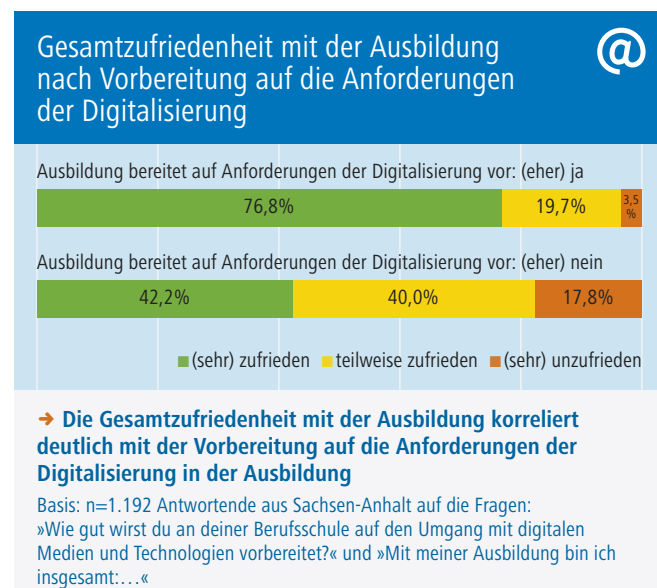
80 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet fühlen, bewerten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung mit »sehr gut« oder »gut«, gegenüber lediglich 38 Prozent derjenigen, die sich nicht adäquat vorbereitet fühlen. Hieran zeigt sich, dass inzwischen weitgehend unabhängig von den spezifischen An-



forderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs eine umfassende Vorbereitung und Qualifizierung von Auszubildenden in Fragen der Digitalisierung ein wesentliches Qualitätsmerkmal guter Ausbildung darstellt.

Gleiches gilt für die Berufsschule. Verfügt die Berufsschule aus Sicht der Auszubildenden über eine gute digitale Ausstattung und fühlen sich die Auszubildenden durch die Berufsschule gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet, wirkt sich dies auch positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt aus. So schätzen über drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sich an der Berufsschule (sehr) gut auf das Thema Digitalisierung vorbereitet sehen, auch deren fachliche Qualität insgesamt (sehr) gut ein, im Gegensatz zu 48 Prozent der Auszubildenden, die sich nur ausreichend oder mangelhaft vorbereitet sehen.

Auch die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung ist in Betrieben, die die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereiten, mit 77 Prozent der Befragten fast doppelt so hoch wie in Betrieben, die keine adäquate Vorbereitung sicherstellen können (42 Prozent).



Attraktivität der Ausbildung und Fachkräftebindung

Sich den Themen Digitalisierung und Automatisierung ernsthaft zu widmen, kann sich auch für die Ausbildungsbetriebe lohnen und ihnen dabei helfen Fachkräfte an sich zu binden. So gaben von den Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, 53 Prozent an, nach der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf und

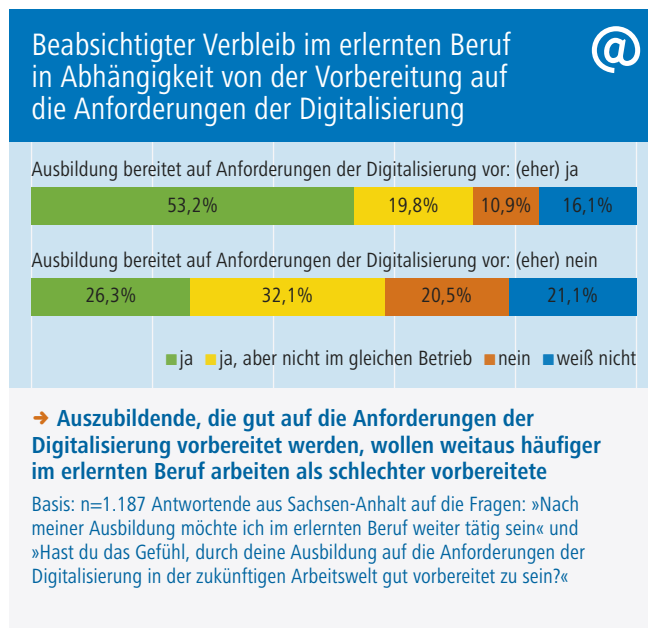
Betrieb tätig zu sein, gegenüber nur 26 Prozent, die sich weniger gut oder gar nicht vorbereitet sehen.

Darüber hinaus gab knapp ein Drittel (32 Prozent) der Auszubildenden, die sich nicht adäquat auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, an, zwar weiterhin im erlernten Beruf, nicht aber im gleichen Betrieb tätig sein zu wollen und weitere 21 Prozent möchten nach der Ausbildung generell nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig sein. Von den Auszubildenden hingegen, die sich beim Thema Digitalisierung selbst gut vorbereitet sehen, denken nur 20 Prozent über einen Wechsel des Betriebs im Anschluss an die Ausbildung nach und nur 11 Prozent möchten nach der Ausbildung generell nicht im erlernten Beruf tätig sein.

Dementsprechend würden Auszubildende aus Sachsen-Anhalt, die sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, auch deutlich häufiger (68 Prozent) die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Auszubildende, die diesen Eindruck nicht haben (31 Prozent).

werden und die Chance zu bekommen, die dazu notwendigen Kompetenzen im Zuge ihrer Ausbildung zu erwerben.

Neben der fachlichen Ausbildung im Betrieb sind hierbei insbesondere auch die Berufsschulen gefragt, die diesen Anforderungen im Moment jedoch hinsichtlich der digitalen Ausstattung häufig nicht gerecht werden und somit nur teilweise in der Lage sind, Auszubildende auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten.



Fazit zum Schwerpunkt Digitalisierung in der Ausbildung

Die Relevanz der Themen Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung ist noch längst nicht von allen Betrieben und in allen Branchen erkannt worden. Die aktuelle, unmittelbare fachliche Bedeutung für den jeweiligen Beruf ist erwartungsgemäß unterschiedlich ausgeprägt. Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse, dass es für die Auszubildenden von großer Bedeutung ist, grundlegend adäquat auf die künftigen generellen Anforderungen der Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt vorbereitet zu

3 Bewertung der Ausbildungsqualität

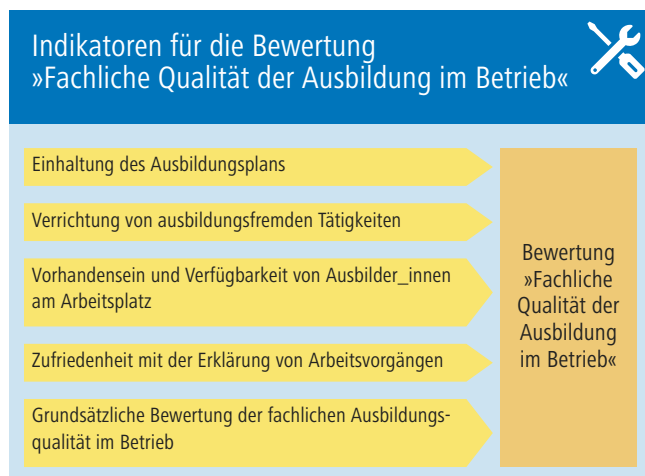
Die Auszubildenden wurden in der diesjährigen Befragung – wie in den Vorjahren – gebeten, Ihre Ausbildung nach den folgenden vier Aspekten zu bewerten (➔ methodische Hinweise in Kapitel 6):

- Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- Ausbildungszeiten und Überstunden
- Ausbildungsvergütung
- Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ranking nach Ausbildungsberufen

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen (Items) in das Ranking ein:



Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb wird in den untersuchten Ausbildungsberufen und Branchen von den befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt höchst unterschiedlich bewertet. So beurteilten die angehenden Medizinischen Fachangestellten und Industriekaufleute die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb mit deutlichem Abstand am besten, gefolgt von den Industriemechaniker_innen und den Zerspanungsmechaniker_innen. Auf den hinteren Plätzen rangieren unter anderem Hotelfachleute, Köche und Köchinnen, Anlagenmechaniker_innen und Steuerfachangestellte. Auch Fachkräfte für Lagerlogistik, Kaufleute für Büromanagement und die Bankkaufleute findet man im Drittel mit den schlechteren Bewertungen der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

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

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Medizinische_r Fachangestellte_r
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Mechatroniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Verkäufer_in
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Steuerfachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Koch_Köchin
Hotelfachmann_frau

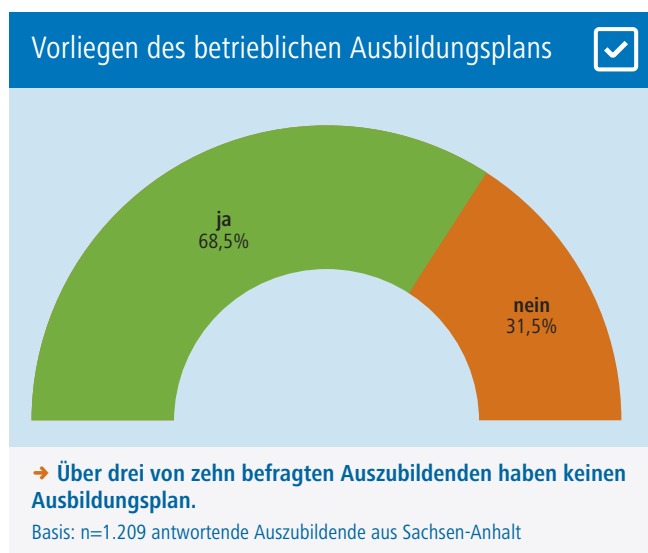
Branchenunterschiede

Fast einem Drittel (rund 32 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist.

Es gibt in Sachsen-Anhalt auch 2019 große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während über 95 Prozent der befragten Bankkaufleute und Verwaltungsfachangestellten angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 29 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen und 42 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen diese Frage bejahen.

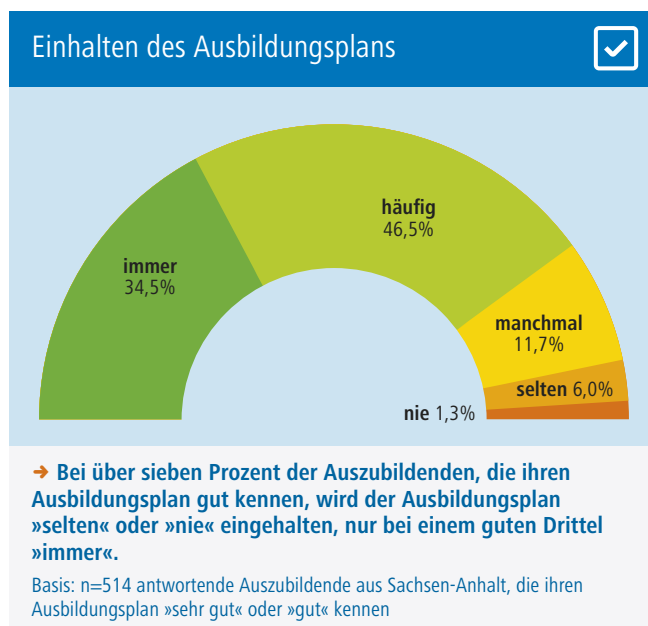
Einhalten des Ausbildungsplans

514 befragte Auszubildende aus Sachsen-Anhalt kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 35 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

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



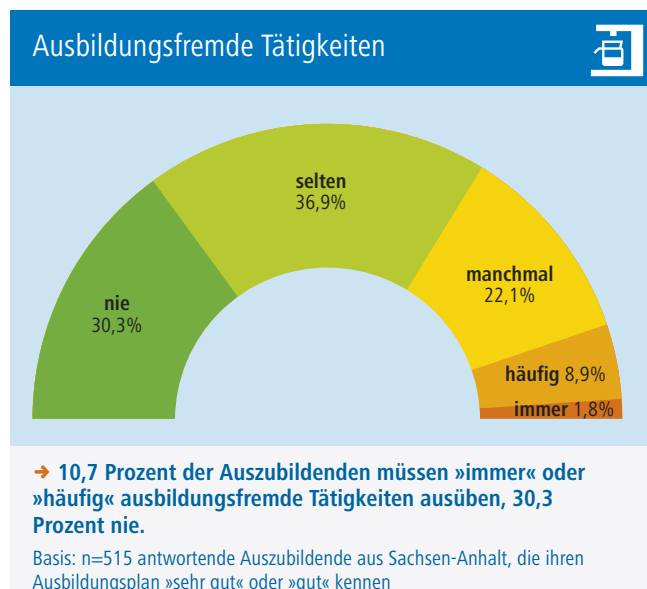
3.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

Auszubildende müssen häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer Abteilung eingesetzt werden. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich aus-

bildungsfremd ist, gab an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sieben von zehn (70 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.



Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise gut ein Viertel (26 Prozent) der Fachkräfte für Lagerlogistikangaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den befragten Medizinischen Fachangestellten und den Industriekaufleuten gar nicht vor.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Sachsen-Anhalt ein deutlicher Unterschied zwischen Großbetrieben und Klein- und Mittelbetrieben. So liegt der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei rund 5 Prozent. Bei den anderen Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten liegt dieser Wert bei durchschnittlich 13 Prozent und damit mehr als zweieinhalb Mal so hoch.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf

dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und –Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage



Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende elektronische Gerätschaften zur Verfügung stellen.

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden laut BBiG in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 12 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während keiner der befragten Verwaltungsfachangestellten und Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise rund die Hälfte bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten, KFZ-Mechatroniker_innen und Hotelfachleuten (zwischen 47 und 57 Prozent).

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist. Auch eine regelmäßige Kontrolle kann nur am Ausbildungsplatz erfolgen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektieren werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Sachsen-Anhalt gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92 Prozent), doch sind sie bei 14 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Die Größe des Ausbildungsbetriebs spielt dabei praktisch keine Rolle.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich

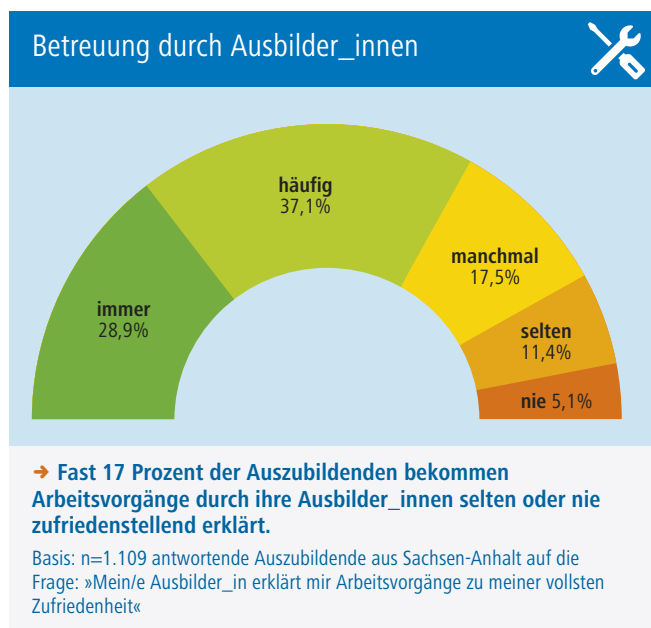
nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Es wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 80 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 15 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die Ausbilder_innen haben, gaben knapp zwei Drittel (66 Prozent) an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben rund 17 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Diese Situation hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verbessert. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen_ihren Aus-



bildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen.¹¹ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

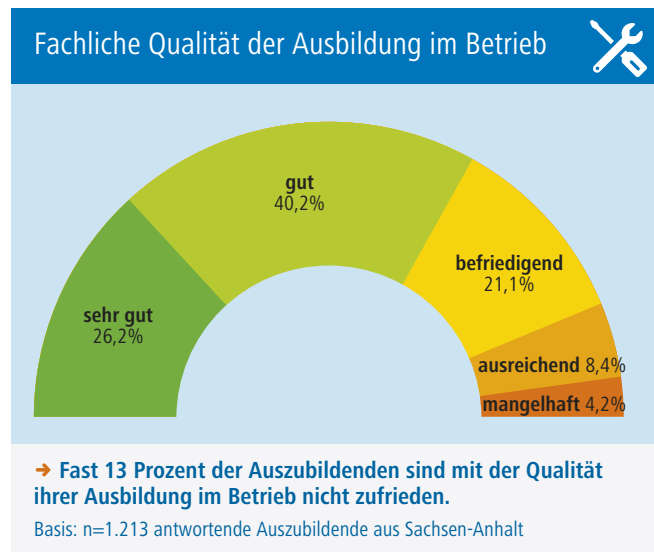
Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (66 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin rund 13 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« – gegenüber dem Vorjahr sogar eine leichte Verschlechterung.

Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen nur 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In den Groß-



betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, aber auch in den Kleinbetrieben (bis 20 Beschäftigte) waren dies hingegen mit 79 bzw. 72 Prozent deutlich mehr.

3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht dazu beitragen, dass Auszubildende 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 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 mit der Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

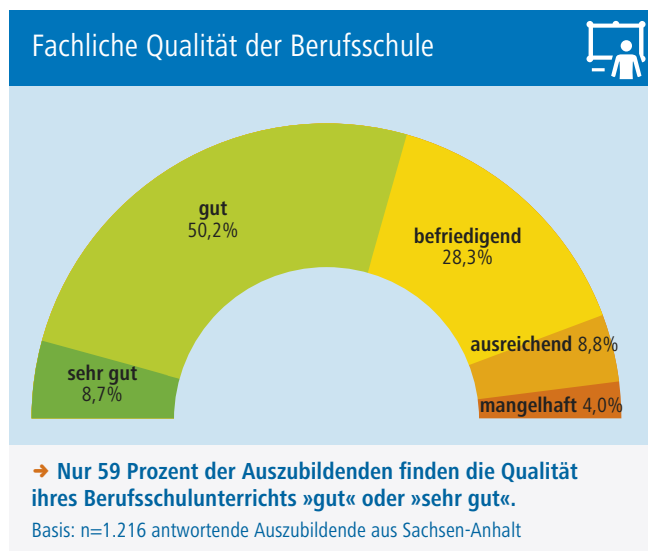
Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Fast sechs von zehn befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (59 Prozent) betrachten die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem Vorjahr hat

¹¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 46 f.: Im Jahr 2017 wurden bundesweit 145.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,7 Prozent.

sich dieser Wert um gut zwei Prozentpunkte verschlechtert. 28 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin knapp 13 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch beim Thema Digitalisierung besteht offenbar an vielen Berufsschulen in Sachsen-Anhalt noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 2). Nur gut ein Viertel (knapp 27 Prozent) der Auszubildenden bewertet die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als sehr gut oder gut, weswegen es auch wenig verwunderlich ist, dass ebenfalls lediglich ein Viertel (25 Prozent) sich durch die Berufsschule (sehr) gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen. Das dies weitgehend unabhängig vom Ausbildungsberuf jedoch von Seiten der Auszubildenden erwartet wird zeigt sich daran, dass dort, wo eine adäquate Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gewährleistet ist, auch die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule überdurchschnittlich hoch ist.



Ansätze zur Verbesserung

Auch in diesem Jahr bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt mit der Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch zuletzt der Bundes-Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnte, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Aus-

stattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und so zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden. Gerade im Hinblick auf die Personalsituation in muss festgehalten werden, dass unzureichend besetzte Stellen die Unterrichtsversorgung behindern, also mit Unterrichtsausfall einhergehen und dieser auch Auswirkungen auf die Bewertung der Qualität der Berufsschulen in Sachsen-Anhalt hat.

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

Nachdem bundesweit in den Jahren 2012 bis 2019 in keinem der genannten Bereiche substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten, ist es wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Von der Politik wird die »Bildungs-

republik Deutschland« proklamiert – doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt, und Personalstellen werden nicht neu besetzt. Dies ist ein unhaltbarer Zustand, der auch noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher.

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 gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur mit den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln, mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und die Herausforderungen der Digitalisierung im Unterricht meistern.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

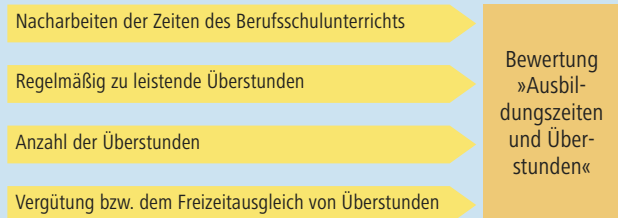
Auszubildende befinden sich laut BBiG im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Weil ein Ausbildungsvertrag besteht, handelt es sich ganz klar um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Der Ausbildungsrahmenplan definiert die notwendigen Inhalte in einem klaren zeitlichen Rahmen. Daher sind grundsätzlich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



Ranking nach Ausbildungsberufen

In die Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden fließen die folgenden Aspekte ein:

Indikatoren für die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden«



3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

31 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein immer noch viel zu hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr immerhin um gut zwei Prozentpunkte verringert hat.

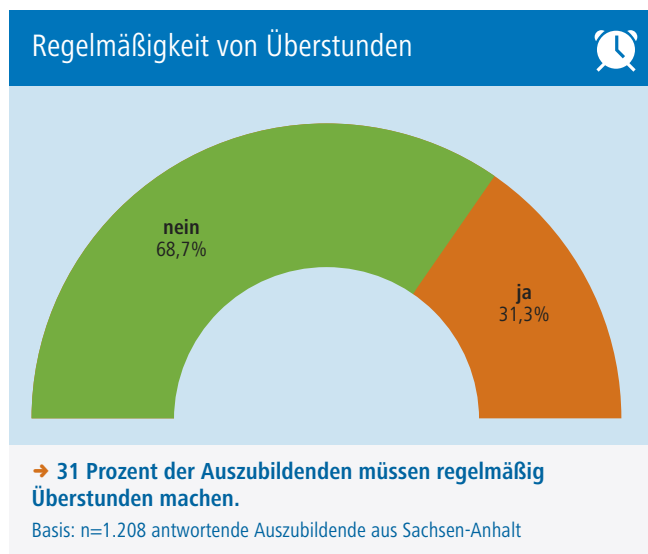
Branchenunterschiede

Nach wie vor, sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen groß. Besonders die Gastronomieberufe sind von Überstunden betroffen. So gaben drei Viertel der befragten Hotelfachleute (76 Prozent) und 60 Prozent der Köche und Köchinnen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

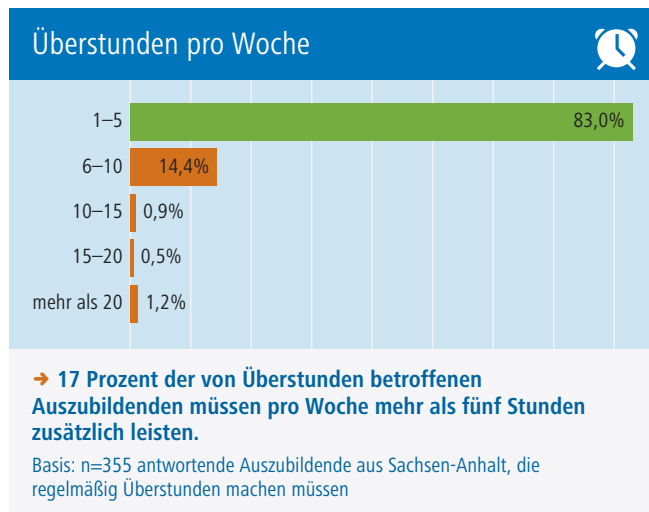
Berufe mit den besten Bewertungen	Berufe mit mittleren Bewertungen	Berufe mit den schlechtesten Bewertungen
Verwaltungsfachangestellte_r Zerspanungsmechaniker_in Fachkraft für Lagerlogistik Industriekaufmann_frau Bankkaufmann_frau Industriemechaniker_in Mechatroniker_in Kaufmann_frau für Büromanagement	Elektroniker_in für Betriebstechnik Elektroniker_in Medizinische_r Fachangestellte_r Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel Tischler_in Anlagenmechaniker_in	KFZ-Mechatroniker_in Hotelfachmann_frau Verkäufer_in Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r Steuerfachangestellte_r Kaufmann_frau im Einzelhandel Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk Koch_Köchin

beispielsweise nur 8 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.



Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen beim Eintritt in das Berufsleben ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Der Großteil (83 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu fünf Überstunden pro Woche, 17 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Der Durchschnittswert ist gegenüber dem Vorjahr sogar von 3,8 auf 4,2 Stunden gestiegen.



3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 BBiG eine klare gesetzliche Regelung: Überstunden sind »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen«. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Überstundenausgleich

Mehr als sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt (71 Prozent) gaben an, geleistete Überstunden entweder

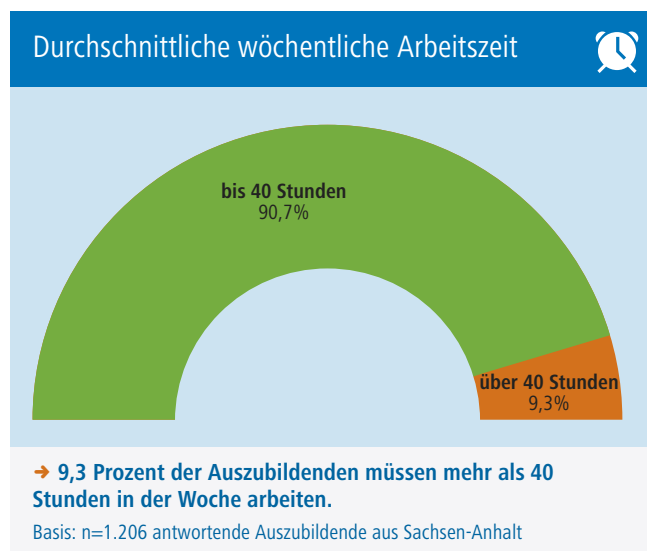
finanziell vergütet zu bekommen (9 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (62 Prozent). Knapp 13 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, die Ausbilder_innen darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur vier von zehn der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk aus Sachsen-Anhalt an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten, Bankkaufleute und Zerspanungsmechaniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden. Immerhin gut 9 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Im Vorjahr waren dies noch fast 14 Prozent. Aber selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für zwei Prozent der Befragten zum Alltag.



Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.«

Wöchentliche Arbeitstage

Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander. Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten – immerhin ein erkennbarer Rückgang gegenüber dem Vorjahr (7,6 Prozent). Für manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Zwischen 15 und 20 Prozent der angehenden Hotelfachleute, KFZ-Mechatroniker_innen und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk arbeiten an mehr als fünf Tagen und können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie das Schwerpunktthema im Bundes-Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Regelung durch den Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung festlegt, zeigt die Realität, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung des § 17 Abs. 3 BBiG. Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) von der Arbeitszeit freistellen und nach § 19 Abs. 1 BBiG für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzahlen. Bei der Frage der Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit wird allerdings zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden.

Minderjährige Auszubildende dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) an einem Berufsschultag nicht mehr im Betrieb arbeiten, wenn sie mehr als fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht haben (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 JARbschG). Diese Regelung gilt aber nur für einen einzigen Berufsschultag in der Woche. In Berufsschulblockwochen mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen dürfen Auszubildende unter 18 Jahren ebenfalls nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 JARbschG).

Bei volljährigen Auszubildenden gibt es keine entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Hier werden die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – nur auf die Arbeitszeit angerechnet, wenn sie innerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit liegen.

Nach dieser Vorstellung nicht weniger Unternehmen müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung für die Betroffenen.

1,9 Prozent der Befragten aus Sachsen-Anhalt gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 9,5 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße die Gastronomieberufe. Von den angehenden Hotelfachleuten und Köchen und Köchinnen können sich nur zwei Drittel bzw. drei Viertel der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 BBiG lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung gibt es seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende. Notwendig ist eine einheitliche Regelung im BBiG für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb gehört abgeschafft. Ein Berufsschultag soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um eine Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutzmantel nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG), da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene.

Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet

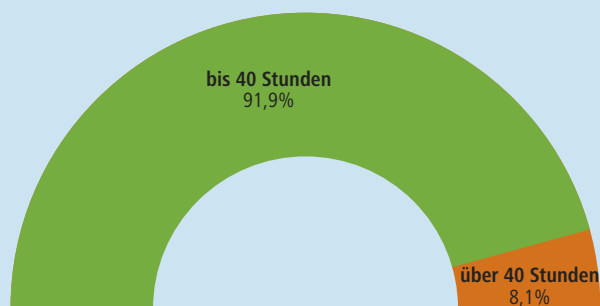
werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbschG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen über 8 Prozent befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten (Vorjahr: 6,6 Prozent). Hinzu kommt, dass ein Fünftel (20 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden macht, praktisch unverändert gegenüber dem Vorjahr. Nur 52 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die 5-Tage-Woche scheint noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren, vollständig durchgesetzt zu sein, denn 2,5 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Gegenüber dem Vorjahreswert von 3,5 Prozent ist dies jedoch eine leichte Verbesserung.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 8,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

n=151 antwortende minderjährige Auszubildende aus Sachsen-Anhalt

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Sachsen-Anhalt oft missachtet: So müssen nach eigenen Angaben rund 11 Prozent der befragten ju-

gendlichen Auszubildenden die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten. Im Vorjahr lag der Anteil noch bei 7,7 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Anzahl an Verstößen gegen das JArbschG zeigt:

Es handelt sich keinesfalls um Einzelfälle. Sie sind in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JArbschG in einzelnen Branchen hat erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 19,9 Jahren¹² – 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 JArbschG zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



¹² vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 181

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



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

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

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
 - die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
 - eine Entlohnung darstellen.
- Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.¹³

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern.

Nach aktueller Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80 Prozent der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein. Allerdings muss dies von jedem Auszubildenden individuell eingeklagt werden. Einen allgemeingültigen Anspruch auf diese Regelung gibt es nicht. In staatlich finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben sind weitergehende Abweichungen zulässig. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsjugend in der aktuellen BBiG-Novelle die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im Berufsbildungsgesetz (BBiG) für alle Auszubildenden. Die MiAV soll sich an den Tarifverträgen orientieren. Sie soll bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass eine MiAV auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung Anwendung findet.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2018 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 908 Euro¹⁴. In den neuen Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung im Jahr 2018 um 3,9 Prozent auf durchschnittlich 859 Euro im Monat. Sie ist damit nur geringfügig stärker gestiegen als im Westen und stagnierte bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus.

Tarifliche Berufe und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufe sind erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen (1091 Euro), und Industriemechaniker_innen (1.086 Euro) und Industriekaufleute (1.051 Euro) in der Ausbildung in Westdeutschland

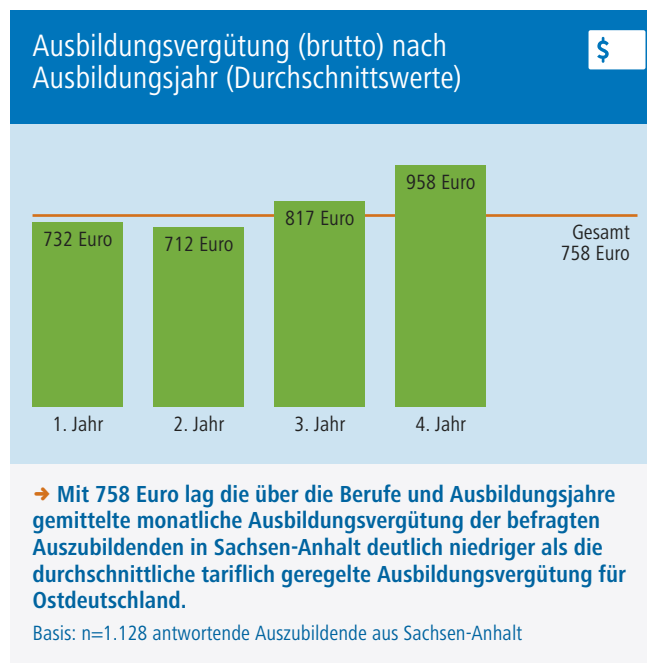
¹³ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm.

¹⁴ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S.5 ff.

durchschnittlich fast doppelt so viel wie Friseur_innen (606 Euro). In Ostdeutschland ist der Unterschied noch gravierender. Hier beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur_innen lediglich 387 Euro, weniger als zwei Drittel der auch im Westen schon geringen Vergütung.¹⁵

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe befragter Auszubildender aus Sachsen-Anhalt, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen.¹⁶ Die Angaben der Befragten zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt für Sachsen-Anhalt (alle Ausbildungsjahre, alle untersuchten Ausbildungsberufe) nur 758 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

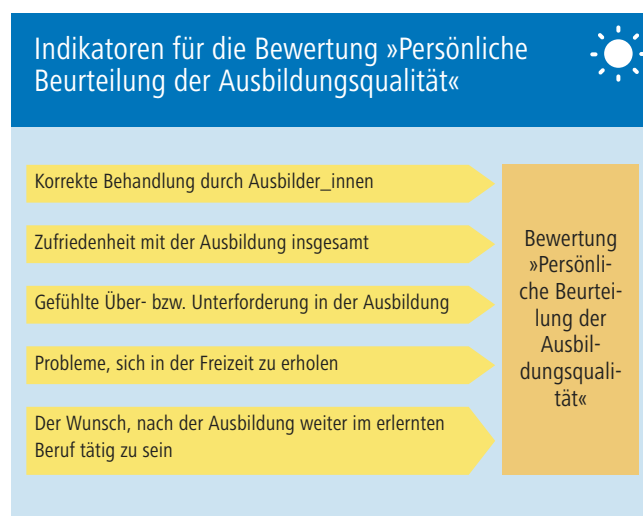


¹⁵ ebenda, S.10.

¹⁶ Darauf ist zurückzuführen, dass der Durchschnitt der Vergütungen der Befragten aus dem 2. Ausbildungsjahr in der Stichprobe etwas niedriger liegt als aus dem ersten Ausbildungsjahr.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamtschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt im Vordergrund. In das Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe nach der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität flossen die folgenden Aspekte ein:



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Zwischen der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität und der Gesamtbewertung der Ausbildung über alle bewerteten Aspekte besteht eine deutliche Korrelation. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse belegen, dass die persönliche Zufriedenheit in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung abhängen.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 66 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (18 Prozent) oder »zufrieden« (48 Prozent). Ein knappes Viertel (24 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, knapp 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 3 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

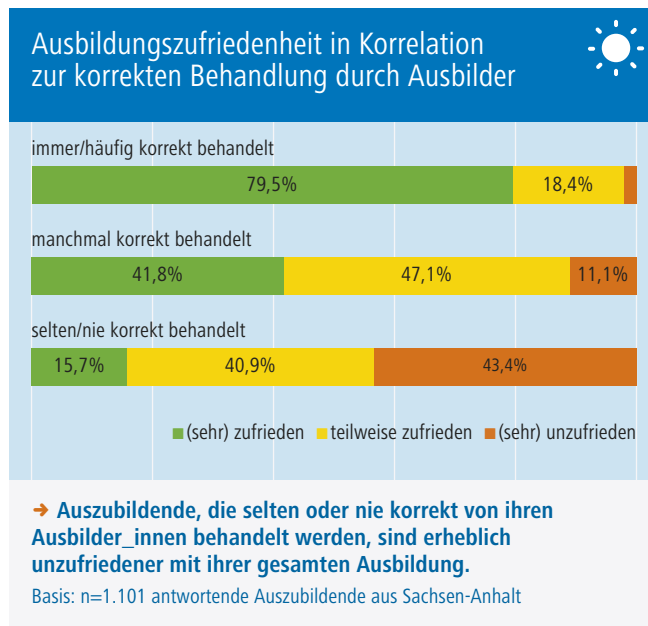
Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen	Berufe mit mittleren Bewertungen	Berufe mit den schlechtesten Bewertungen
Industriekaufmann_frau Zerspanungsmechaniker_in Medizinische_r Fachangestellte_r Elektroniker_in Industriemechaniker_in Elektroniker_in für Betriebstechnik Mechatroniker_in	Tischler_in Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel Verwaltungsfachangestellte_r Fachkraft für Lagerlogistik Steuerfachangestellte_r Kaufmann_frau für Büromanagement KFZ-Mechatroniker_in	Anlagenmechaniker_in Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r Kaufmann_frau im Einzelhandel Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk Bankkaufmann_frau Verkäufer_in Koch_Köchin Hotelfachmann_frau

Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 80 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur rund 16 Prozent (sehr) zufrieden.



ordnung – AEVO ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 74 Prozent der Befragten, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 48 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »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 58 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage daher unabdingbar. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsver-

die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 88 Prozent weder unter- noch überfordert.

Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Industriekaufleuten, Tischler_innen, Elektroniker_innen und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk mit rund 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Verwaltungsfachangestellten und den Kaufleuten für Büromanagement mit rund 66 Prozent.

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur gut die Hälfte (52 Prozent) weder unter- noch überfordert. 16 Prozent klagen über eine Überforderung 32 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich die Köche und Köchinnen sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten (zwischen 19 und 20 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den Verwaltungsfachangestellten und den Kaufleuten für Büromanagement (32 und 27 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb
Wenig verwunderlich ist es vor diesem Hintergrund, dass Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, als zufriedene. Während insgesamt 56 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf nur knapp 2 Prozent, wäh-

rend von den (sehr) Zufriedenen 78 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: 72 Prozent der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht und sogar 80 Prozent derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten demografischen Wandels zu einem immer wichtiger werdenden Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

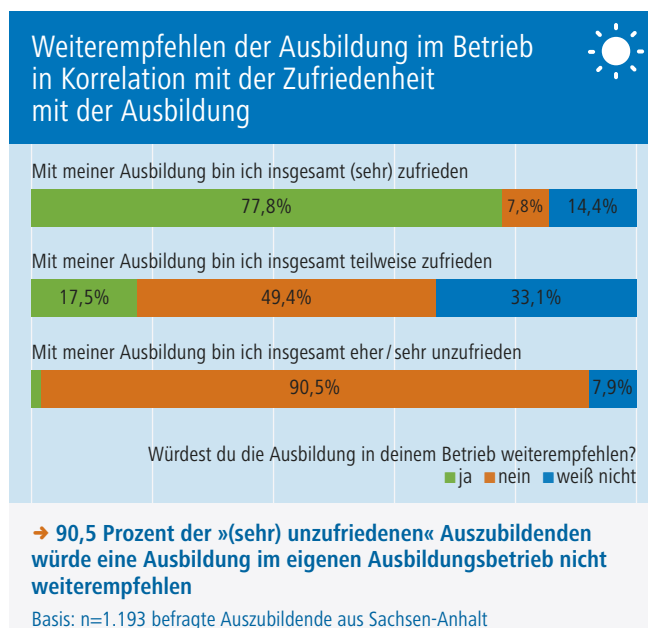
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

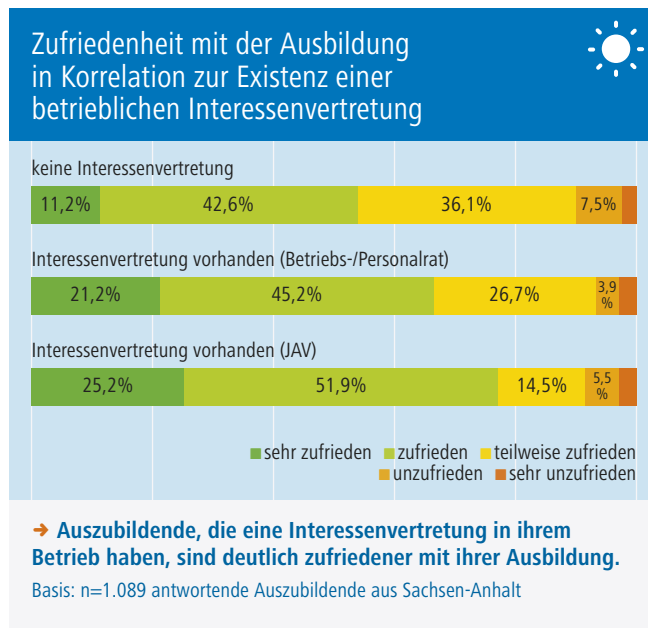
43 Prozent der befragten Auszubildenden aus Betrieben mit 5 oder mehr Mitarbeitern gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt. Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

73 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Der Anteil Zufriedener bei denjenigen, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen, liegt mit 54 Prozent deutlich niedriger.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass mit 77 Prozent ein höherer Anteil der Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, mit der Ausbildung (sehr) zufrieden ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können (66 Prozent).





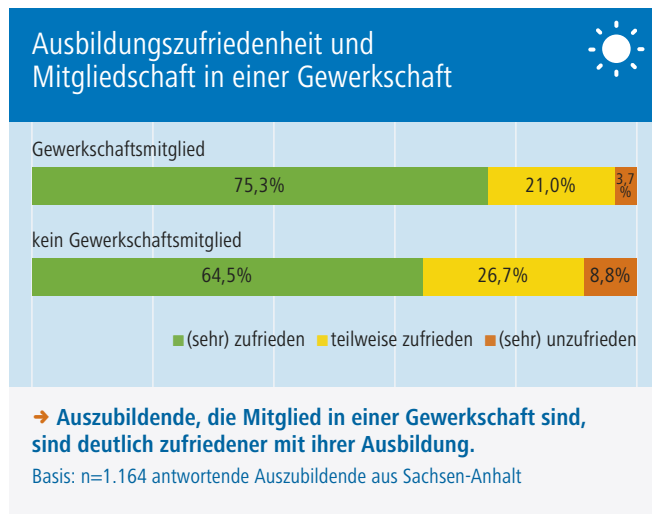
Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während deutlich weniger als die Hälfte (43 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV fast drei Viertel (72 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 79 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 67 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 37 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 12 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 17 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu rund 65 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

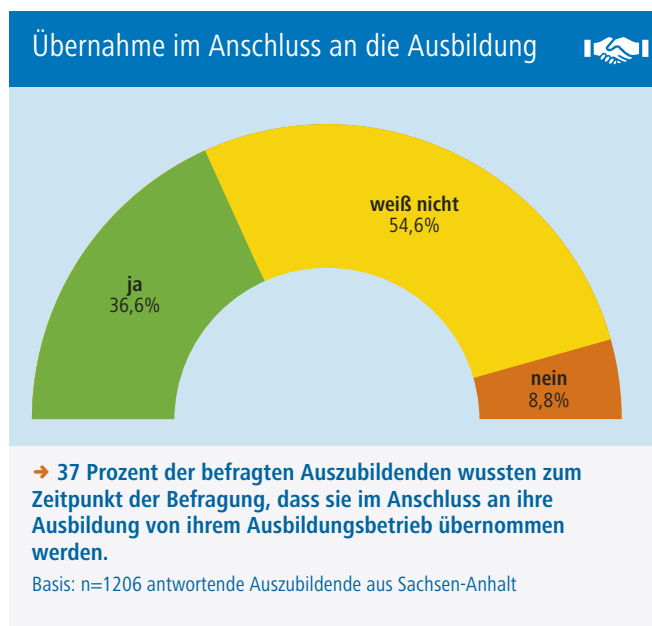


Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (39 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 57 Prozent.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wol-



len, 24 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 44 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst rund 37 Prozent sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für 9 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders hoch ist dieser Anteil bei den angehenden Verkäufer_innen (26 Prozent) Köchen und Köchinnen (19 Prozent).

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 13 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 6 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 28 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die in ihrem dritten oder vierten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 47 bzw. 33 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 44 bzw. 55 Prozent. 9 bzw. 12 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Sachsen-Anhalt ungeachtet des Ausbildungsjahres etwa zwei Drittel der befragten Zerspanungsmechaniker_innen, Elektroniker_innen

für Betriebstechnik und Verwaltungsfachangestellten bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als ein Fünftel der Verkäufer_innen, Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und KFZ-Mechatroniker_innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 23 Prozent gaben an, »teilweise zufrieden« oder »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 24 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, hat offenbar einen positiven Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur gut zwei Drittel (68 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 25 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Grundsätzlich notwendig sind sichere Perspektiven nach der Ausbildung. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, müssen verpflichtet werden, die betroffenen Personen drei Monate vor dem Ausbildungsende darüber zu informieren. Diese Ankündigungsfrist muss im Berufsbildungsgesetz verankert werden.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema im Bundes-Ausbildungsreport 2016 hat gezeigt, dass psychische Belastungen in der Ausbildung für Auszubildende keine Ausnahme sind. Starke psychische und auch körperliche Belastungen können aus unterschiedlichen Gründen entstehen, insbesondere die Lage der Arbeitszeiten bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit oder Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind, spielen eine wichtige Rolle. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Fast ein Viertel (24 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt haben nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut einem Fünftel (21 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht ab-



schalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise weniger als 10 Prozent der befragten Verwaltungsfachangestellten, Zerspanungsmechaniker_innen, Elektroniker_innen und Industriekaufleute »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies deutlich mehr als die Hälfte bei den Hotelfachleuten und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (57 bzw. 60 Prozent).

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit und eine gute Ausbildungsqualität sind. Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen zur Vermeidung von Überstunden.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

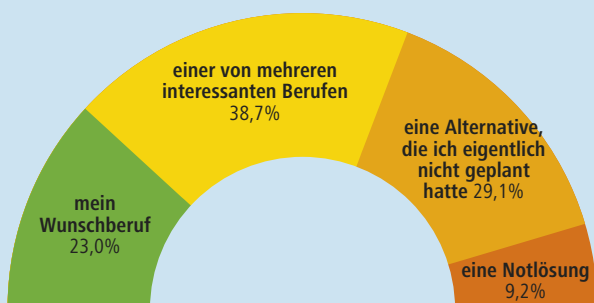
Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n.

Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet 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.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: 62 Prozent der für den Ausbildungsreport 2019 befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (23 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39 Prozent). 38 Prozent machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (29 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (9 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



→ 62 Prozent der befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. 38 Prozent haben jedoch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war.

Basis: n=1.220 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt

zent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (9 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Gut ein Viertel (26 Prozent) der in Sachsen-Anhalt befragten jungen Männer kommt dabei im Wunschberuf unter, gegenüber 20 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (35 Prozent gegenüber 24 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben zum Beispiel nur zehn Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Hotelfachleute an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren.

Gerade aufgrund der häufig niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu verbessern, die sie zu einer breiteren Berufswahl in dem kompletten Berufsspektrum ermutigen.

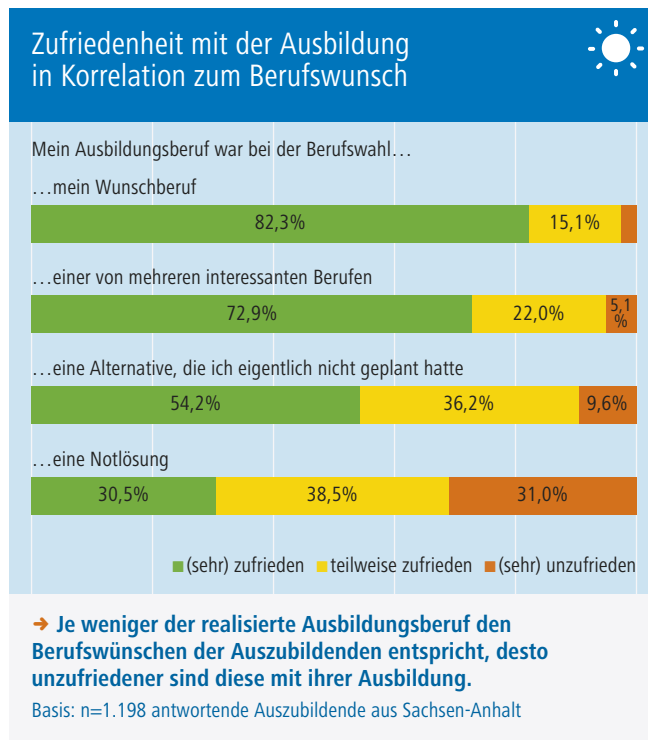
Angesichts des bei jungen Frauen stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz zur dualen Ausbildung durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um diesen Trend umzukehren und die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 54 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbil-

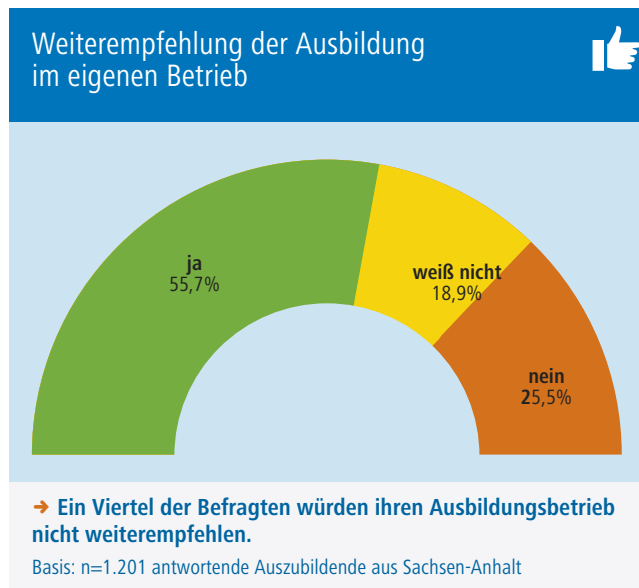
dung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur knapp 31 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, ebenfalls 31 Prozent hingegen (sehr) unzufrieden.



Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast drei Viertel (73 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war, und nur rund ein Drittel (33 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

Ein Viertel (rund 26 Prozent) aller Befragten würden die Ausbildung im eigenen Betrieb nicht weiterempfehlen. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines angeblichen Bewerber_innenmangels ist eine solche Entwicklung wenig nachvollziehbar.



Perspektive nach der Ausbildung

88 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich rund vier 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 54 Prozent bzw. 31 Prozent erheblich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁷, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

¹⁷ So belegt 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.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich sogar weiter. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2017 mit 145.998 auf hohem Niveau stagniert die Vertragslösungsquote lag mit 25,7 Prozent auf Vorjahresniveau, d. h. auch im Jahr 2017 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹⁸

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

Ausbildungsabbrüche in Sachsen-Anhalt

16 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vorjahr waren es noch 18 Prozent.

Für 79 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 21 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede_r Achte im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Sachsen-Anhalt zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Ein Blick in die Berufsbildungsstatistik zeigt das Problem sehr deutlich:

Die Lösungsquoten in Sachsen-Anhalt, allein für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel lagen 2018 bei 32,7 Prozent (2017: 31,5 Prozent) und im Handwerk bei 43,5 Prozent (2017: 40,0 Prozent) der abgeschlossen Ausbildungsverträge. Im Gesamtdurchschnitt über alle Ausbildungsbereiche werden 34,7 Prozent, also gut jeder dritte, der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Sachsen-Anhalt hat damit kurz vor Berlin die höchste Lösungsquote bundesweit. Im Bundesdurchschnitt lag die Lösungsquote 2018 über alle Ausbildungsbereiche bei 26,5 Prozent (2017: 25,7 Prozent). Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2018, 4.071 Ausbildungsverträge (2017: 3.864) vorzeitig gelöst.¹⁹

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um die Zahl der Vertragslösungen und der endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, ist eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, so wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der assistierten Ausbildung (AsA) wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung bekannter zu machen und sukzessiv anzupassen.
- Eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

¹⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 45

¹⁹ Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 2017, S.82ff./2018, S.69ff..

4 Dr. Azubi – Das Ausbildungsforum der DGB-Jugend

»Doktor Azubi« ist eine kostenlose Beratungsstelle für Auszubildende im Internet. Unter www.doktorazubi.de können alle Jugendlichen und junge Erwachsene, die Probleme in der Ausbildung haben, in einem offenen Forum Fragen stellen. Ein professionelles Team aus qualifizierten Expert_innen antworten innerhalb kürzester Zeit. Im Forum werden auch zahlreiche Verstöße in der Ausbildung dokumentiert, die zeigen, dass die Qualität der Ausbildung immer wieder aufs Neue erarbeitet werden muss und in hohem Maße abhängig von Branche, Betrieb und Ausbilder_in ist.

Die DGB-Jugend hat im März 2019, im **Schwarzbuch Ausbildung** unterschiedlichste Fälle von Verstößen und Missständen in der Ausbildung dokumentiert und veröffentlicht, hier sind einige Fälle aus Auszug festgehalten.



< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Ausbildungsvergütung gänzlich einbehalten

Von: Christopher
Datum: 01.02.2018

Guten Tag liebes Team,
ich habe folgendes Problem. Ich bin im zweiten Ausbildungsjahr zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit. Mein Berufsschulzeugnis liegt noch in der Berufsschule. Meine Firma will es sehen. Allerdings, bin ich permanent nur auf Nachtschicht und habe tagsüber keine Kraft, 3,5 Stunden zwischen Halle und Leipzig zu pendeln, um mir dieses Zeugnis zu beschaffen. Dadurch, dass das Zeugnis nun nicht vorliegt, hat mein Niederlassungsleiter angewiesen, meine Ausbildungsvergütung für den Monat Januar zu 100 Prozent zu kürzen. Es erfolgte zuvor keine mündliche oder schriftliche Abmahnung. Ist dies rechtens?
Liebe Grüße, Christopher

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Bin ich verpflichtet diese Aufgaben zu machen?

Von: Annalena
Datum: 07.03.2018

Hallo Dr. Azubi,
und zwar ist in meinem Betrieb noch eine Auszubildende. Mein Chef hat von ihr verlangt, dass sie in der Männertoilette die Seife und Klopapier nachfüllt. Unser Arbeitsort ist doch im Büro und nicht in der Männertoilette, und das noch als MÄDCHEN. Wenn er das auch von mir verlangt, was kann ich dagegen tun? Kann ich nein sagen?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Von: Mimo
Datum: 05.01.2018

Hallo liebes Team,
ich habe eine ganz große Bitte an euch und ich hoffe ihr könnt mir helfen. Ich mache eine Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau in einem Hotel und bin jetzt im 3. Lehrjahr. In knapp 5 Monaten habe ich meine Abschlussprüfung und stolpere immer wieder über Ausbildung fremde Tätigkeiten. Ich habe in diesen knapp 5 Monaten noch rund 40% meines Rahmenplans zu lernen, aber werde immer wieder in andere Abteilungen gesteckt, die nun wirklich nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben. Beispiel-Aufgaben dafür sind z. B. Minibar, Service, Frühstücksbuffet auffüllen, Lageranforderungen, Gläser stapeln etc. Klar mag es an Personal für solche Aufgaben mangeln, aber muss ich mir das gefallen lassen?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Allgemein

Von: Maik
Datum: 12.02.2018

Hallo,
ich bin im 1. Ausbildungsjahr als Anlagenmechaniker.(über 18)
Ich habe mehrere Fragen zu meinen Überstunden und Fahrzeiten und Pausen. Ich arbeite jeden Tag 12 Stunden (Mo-Fr), da ich auch zu den jeweils gen Baustellen fahren muss. Mein Chef meint allerdings, dass die Fahrt von der Firma zur Baustelle keine Arbeitszeit sei. Stimmt das? Falls ich die Überstunden ausbezahlt haben möchte, bekomme ich dann den Mindestlohn oder den Ausbildungslohn? Und falls ich diese abhängen möchte, stehen mir alle gemachten Überstunden zu? Manchmal ist es auch so, dass ich keine Pause machen darf und dementsprechend auch nichts essen darf. Wie viele Stunden Pause stehen mir zu? Mit dem Arbeitsauto darf ich nach Hause fahren. Aber was passiert, wenn ich damit privat fahre? z. B. Im Notfall?
Im Voraus vielen Dank für die Antwort
Mit freundlichen Grüßen

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Arbeitszeit / Überstunden /Pause / Urlaub

Von: Ceylan
Datum: 29.12.2017

Hallo!
Bin 20 Jahre alt im 2. Ausbildungsjahr. Im Vertrag ist 40 Std/wöchentlich als Arbeitszeit angegeben. Mache aber jede Woche ca. 56 Std meistens sogar ohne Pause. Überstunden werden nicht bezahlt oder als Freizeit abgefeiert. Urlaubanspruch habe ich nur 24 Tage. Im Vertrag stehen sie aber nicht drin. Wenn ich Urlaub nehmen will, werden sie mir nicht gewährt, kann Urlaub nur in den Sommerferien nehmen. Wenn ich dann 4 Wochen am Stück möchte regt man sich auch auf. Ich kann langsam nicht mehr. Was soll ich machen? Ich traue mich auch nicht was zu sagen und lass es einfach passieren.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Arbeitszeiten ...

Von: Sophia
Datum: 11.09.2017

Hallo,
ich hab ein paar Fragen. Ich bin kurz vorm Nervenzusammenbruch, weil mir das alles zu viel wird momentan. Ich arbeite im Einzelhandel und habe eine 40 Stunden Woche. Ich muss auf die ca 175 Stunden im Monat kommen. Ich arbeite aber nach der Schule auch. Das heißt Schulzeit 8–13.30 und dann bis 20 Uhr arbeiten mit einer halben Stunde Pause. Das mache ich dann 2 mal pro Woche. Wenn ich normal arbeite von 9.30 bis 20 Uhr mit 1.30 Pause. Ich bin einfach komplett überfordert und fühle mich ausgenutzt. Und darf ich sonntags arbeiten und Montag dann Schulzeit plus danach noch arbeiten? Ich will endlich wissen was meine Rechte als Azubis sind.
Ich bitte um Hilfe.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Thema: Sexuelle Belästigungen

Von: Anonym
Datum: 14.01.2018

Guten Tag.
Was kann ich tun wenn der Bruder meines Ausbilders mich sexuell beleidigt?
Ich habe keine Beweise. Jeden Tag sagt er zu mir, wie gut ich aussehe, wann ich mit ihm essen gehe, dass ich mich umdrehen soll, dass er gucken kann, was ich für einen schönen Hintern ich habe. Wenn ich mit ihm schlafe, dann kann er mein Gehalt erhöhen, wenn ich mit ihm schlafe, dann würde ich nicht sein Auto mehr putzen müssen oder Überstunden machen... Er weiß genau, wie meine Situation ist, dass ich unbedingt die Ausbildung fertig machen muss und dass ich abhängig von diese Ausbildungsstelle bin und nutzt das, um mir zu drohen. Mein Ausbilder weiß alles und sieht alles und macht nichts. Was soll ich tun, wenn ich keine Beweise habe?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

5 Auswertungsverfahren und Methodik

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



Die Befragung der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2018 bis Juli 2019 freiwillig durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.225 Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt in 22 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2017 in die Auswertung aufgenommen²⁰. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb

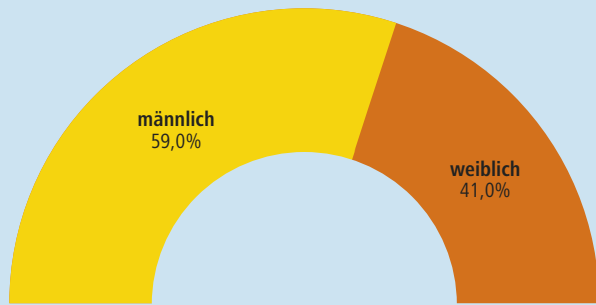
einer betrieblichen Ausbildung (duals System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

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

²⁰ Drei der Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Fachinformatiker_in (0 Befragte), Friseur_in (0 Befragte) und Maler_in und Lackier_in (6 Befragte).

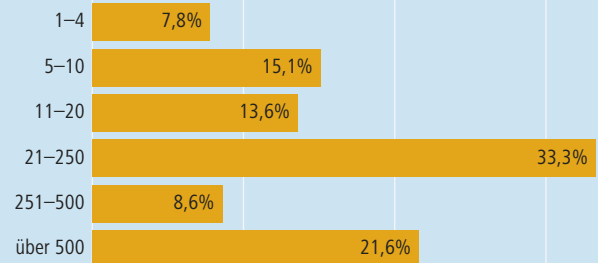
6 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



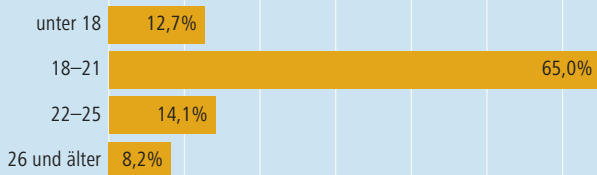
Basis: n=1.216 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



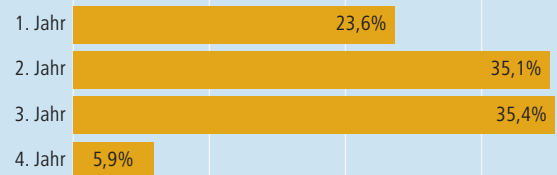
Basis: n=1.187 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt, MA = Mitarbeiter_innen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Basis: n=1.216 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.219 antwortende Auszubildende aus Sachsen-Anhalt

6.1 Abbildungsverzeichnis

Kapitel 1

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	5
Ausbildungszufriedenheit und Bewertung fachliche Qualität der Ausbildung	6
Auf einen Blick	7
Betriebliches Ausbildungsangebot und Bewerber_innen (Sachsen-Anhalt, Stichtag 30.09.)	8

Kapitel 2

Digitalisierung und Automatisierung im Ausbildungsberuf:	
Wichtigkeit, Vorbereitung auf Anforderungen und Qualifizierung	13
Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung nach Ausbildungsjahr	14
Bedeutung der Digitalisierung nach Ausbildungsberufen	15
Bedeutung der Digitalisierung nach Betriebsgröße	16
Digitalisierung in der Ausbildung nach Vorhandensein betrieblicher Interessenvertretungen	16
Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule nach Vorbereitung	
auf die Anforderungen der Digitalisierung	17
Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nach Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung	17
Beabsichtigter Verbleib im erlernten Beruf in Abhängigkeit von der Vorbereitung	
auf die Anforderungen der Digitalisierung	18

Kapitel 3.1

Indikatoren für die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«	19
Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen	19
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	20
Einhalten des Ausbildungsplans	20
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	21
Betreuung durch Ausbilder_innen	22
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	23
Fachliche Qualität der Berufsschule	24

Kapitel 3.2

Indikatoren für die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden«	25
Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen	26
Regelmäßigkeit von Überstunden	26
Überstunden pro Woche	26
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	27
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	29

Kapitel 3.3

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	31
---	----

Kapitel 3.4

Indikatoren für die Bewertung »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität«	31
Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität	32
Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zur korrekten Behandlung durch Ausbilder	32
Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Korrelation mit der Zufriedenheit mit der Ausbildung	33
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	34
Ausbildungszufriedenheit und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	34
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	34
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	36
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	37
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	38
Weiterempfehlung der Ausbildung im eigenen Betrieb	38

Kapitel 5

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?	42
--	----

Kapitel 6

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	43
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	43
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)	43
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	43

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2018/2019: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?
 sehr wichtig wichtig weniger wichtig gar nicht wichtig
35. Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?
 ja eher ja eher nein nein.
36. Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?
 ja eher ja eher nein nein
37. Werden in deiner Ausbildung Apps (z. B. Lernapps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) genutzt?
 ja nein weiß nicht.
38. Falls Frage 37 JA: Wurdest du in diesem Zusammenhang von deinem Betrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht?
 ja nein weiß nicht.
39. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb technische Geräte (z.B. Smartphones, Tablets, Laptops) zur Verfügung gestellt?
 ja nein weiß nicht.
40. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
41. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
50. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

SOLIDARITÄT GEHT IMMER!

