

Qualität der Ausbildung

Im Sommer 2006 wurden
897 Münchner Auszubildende
zu den Bedingungen an ihrem
Ausbildungsplatz befragt.

Auswertung der Umfrage

Die Befragung wurde von der
Einrichtung azuro in Kooperation mit
der DGB-Jugend Region München
durchgeführt und ausgewertet.



Impressum

Herausgeber

DGB Region München
Abteilung Jugend
Roland Wehrer
Schwanthalerstr. 64
80336 München
Fon: 089-51700-107/108
Fax: 089-51700-112
roland.wehrer@dgb.de
www.dgb-jugend-muenchen.de

unterstützt durch

azuro Ausbildungs- und Zukunftsbüro
Jula Müller, Merle Pisarz, Pia Donaubauer, Nina Fleck
Landwehrstr. 87
80336 München
Fon: 089-54404640
Fax: 089-54404641
azuro@azuro-muenchen.de
www.azuro-muechen.de

Verantwortlich i.S. des Presserechts

Helmut Schmidt, Roland Wehrer

Redaktion

Jula Müller (Autorin)
Werner Hartl (wissenschaftliche Betreuung)
Roland Wehrer (Projektverantwortung)

Projektleitung

Roland Wehrer / Jula Müller

Weitere Mitwirkende

Pia Donaubauer
Roland Wehrer
Merle Pisarz
Nina Fleck

Design/Satz

Fa-Ro Marketing, München
www.fa-ro.de

Druck

Ulenspiegel Druck, Andechs

Auflage

1000 Stück (1. Auflage)

Rechte, Copyright

DGB Region München

Bezugsmöglichkeiten/Rückfragen

DGB Region München

Abteilung Jugend
Roland Wehrer
Schwanthalerstr. 64
80336 München
Fon: 089-51700-107/108
Fax: 089-51700-112
roland.wehrer@dgb.de
www.dgb-jugend-muenchen.de

azuro Ausbildungs- und Zukunftsbüro

Jula Müller, Pia Donaubauer, Nina Fleck
Landwehrstr. 87
80336 München
Fon: 089-54404640
Fax: 089-54404641
azuro@azuro-muenchen.de
www.azuro-muechen.de

azuro ist eine Einrichtung der DGB Jugend München und des DGB Bildungswerk Bayern e.V. azuro wird vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München gefördert

Vorwort

Wer versucht sich über die Qualität der beruflichen Ausbildung kundig zu machen, wird nicht fündig. Auf der Seite des Bundesinstitutes für Berufsbildung oder im Berufsbildungsbericht findet man Untersuchungen und Angaben zu fast allen Aspekten der beruflichen Ausbildung – nur nicht zur Qualität. In der Presse wird zwar immer wieder von Einzelfällen berichtet, in denen Auszubildende schlecht behandelt wurden – die betriebliche Wirklichkeit der Auszubildenden wird jedoch nicht umfassend dargestellt. Diese Untersuchung soll dazu beitragen, die Wissenslücke zu schließen.

Auch im Jahr 2006 stand die berufliche Ausbildung zur Diskussion. Arbeitgeberverbände klagen darüber, dass die Jugendlichen nicht die nötige Ausbildungsreife mitbringen, um eine berufliche Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Auf der anderen Seite wird den Arbeitgeberverbänden vorgeworfen, dass sie nicht genügend Ausbildungsplätze bereitstellen. Auszubildende und Arbeitgeber bekommen also regelmäßig Vorwürfe zu hören – allerdings werden hier Äpfel mit Birnen verglichen: Den Arbeitgebern werden Vorwürfe im Bereich der Quantität gemacht, den Auszubildenden wird mit der fehlenden Ausbildungsreife ein qualitativer Mangel attestiert. Der Ausbildungsreife der Auszubildenden sollte aber besser die Qualität der beruflichen Ausbildung gegenübergestellt werden. Erst dann kann die Frage nach der Ausbildungsreife auch andersherum gestellt werden: Wie viele Ausbildungsbetriebe bringen die notwendige „Ausbilderreife“ mit und bieten ihren Auszubildenden eine qualitativ gute Ausbildung an? Nur wenn man weiß, welche Bedingungen Auszubildende an ihren Ausbildungsplätzen vorfinden, kann man darüber urteilen, wie viel Ausbildungsreife sie mitbringen müssen, um eine betriebliche Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Um fachfremden Lesern das Verständnis der Ergebnisse zu erleichtern, wurden bei vielen Fragen die einschlägigen Gesetzestexte eingefügt. Außerdem wurden die Ergebnisse durch zahlreichen Beispiele aus der Beratungspraxis veranschaulicht.



Inhalt

1.	Was bedeutet „Qualität der beruflichen Ausbildung“?	6
2.	Gesetzliche Rahmenbedingungen	7
2.1	Arbeitszeit	7
2.1.1	Arbeitszeit Minderjährige	7
2.1.1.1	Tägliche Arbeitszeit	7
2.1.1.2	Wöchentliche Arbeitszeit	8
2.1.1.3	Fünf-Tage-Woche	9
2.1.1.4	Ruhepausen	10
2.1.1.5	Tägliche Freizeit	10
2.1.1.6	Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit	11
2.1.1.7	Zusammenfassung: Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz	11
2.1.2	Arbeitszeit Volljährige	12
2.1.2.1	Tägliche Arbeitszeit	12
2.1.2.2	Wöchentliche Arbeitszeit	13
2.1.2.3	Sechs-Tage-Woche	14
2.1.2.4	Ruhepausen	15
2.1.2.5	Ruhezeit	16
2.1.2.6	Zusammenfassung: Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz	16
2.1.3	Überstunden	17
2.1.3.1	Betroffenheit von Überstunden	17
2.1.3.2	Anzahl der Überstunden	18
2.1.3.3	Ausbildungszweck	18
2.1.3.4	Bezahlung der Überstunden und Freizeitausgleich	19
2.1.3.5	Unbezahlte Überstunden	21
2.1.3.6	Mehrarbeits- und Zeitzuschläge	21
2.1.3.7	Zusammenfassung: Überstunden	21
2.1.4	Freistellung für die Berufsschule	22
2.1.5	Führen des Berichtshefts während der Arbeitszeit	22
2.2	Urlaub	24
2.2.1	Urlaubsanspruch	24
2.2.2	Urlaub im laufenden Kalenderjahr	25
2.2.3	Zusammenhängender Urlaub	25
2.2.4	Urlaub in den Berufsschulferien	26
2.2.5	Berücksichtigung von Urlaubswünschen	27
2.2.6	Kurzfristige Streichung von Urlaub	27
2.2.7	Zusammenfassung: Urlaub	28
2.3.	Ausbildungsvergütung	29
2.3.1	Zahlung der Ausbildungsvergütung	29
2.3.2	Verspätete Gehaltszahlung	30
2.4	Kostenfreiheit der Ausbildungsmittel	31
2.5	Zusammenfassende Bewertung des Kapitels	32

3. Ausbildungsinhalte und Ausbilder	34
3.1. Vermittlung von Inhalten	34
3.1.2 Betrieblicher Ausbildungsplan	35
3.1.3 Ausbildungsfremde Tätigkeiten	36
3.1.3.1 Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten	36
3.1.3.2 Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten	37
3.1.3.3 Art der ausbildungsfremden Tätigkeit	38
3.1.4 Ausbildungsfremde Routinearbeiten	39
3.1.4.1 Häufigkeit von ausbildungsfremden Routinearbeiten	39
3.1.4.2 Ausmaß der ausbildungsfremden Routinearbeiten	39
3.1.5 Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten und Routinearbeiten	40
3.1.6 Berichtsheft als Nachweis	40
3.2 Person des Ausbilders	43
3.2.1 Benannter Ausbilder	43
3.2.2 Durchführung der Ausbildung	44
3.2.3 Aufgaben der Ausbilder	45
3.2.4 Bewertung der Ausbilder durch die Auszubildenden	48
3.3. Zusammenfassende Bewertung des Kapitels	50
4. Betriebsklima	52
4.1. Fragen zum allgemeinen Betriebsklima	52
4.2. Fragen zu negativen Erfahrungen	56
4.3. Gesundheitliche Beschwerden und psychosomatische Erkrankungen	59
4.4. Umgang mit Krankheit	62
4.5. Zusammenfassende Bewertung des Kapitels	65
5. Meinungen der Auszubildenden	67
6. Ausbildungsabbruch und Beratung	70
6.1. Ausbildungsabbrüche	70
6.2. Beratung	72
7. Abschließende Bewertung	75
8. Schlussfolgerungen und Forderungen	78
9. Statistische Daten	82
10. Beratung für betroffene Auszubildende	84
11. Anhang: Fragebogen	85

1. Was bedeutet „Qualität der beruflichen Ausbildung“?

Die vorliegende Umfrage hatte das Ziel, die berufliche Ausbildung in München qualitativ zu bewerten. Die Ausgangsfrage lautete: Welche Kriterien müssen erfüllt werden, damit die Qualität einer Ausbildung gut oder zufriedenstellend ist?

Unserer Auffassung nach ist eine Ausbildung dann qualitativ hochwertig, wenn:

1. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden
2. Ein geeigneter Ausbilder die Ausbildungsinhalte vermittelt
3. Das Betriebsklima unbelastend ist

Im Umkehrschluss ist die Ausbildungsqualität umso niedriger, je mehr Einschränkungen es in diesen drei Bereichen gibt. In einem fünfseitigem Fragebogen wurden Münchner Auszubildenden zahlreiche Fragen zu den drei verschiedenen Themenbereichen gestellt. Die große Datenmenge erlaubt sehr differenzierte Einblicke in die Realitäten von Auszubildenden. In der folgenden Auswertung werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt. Bei der abschließenden Bewertung am Ende dieser Studie wird die Grundfrage beantwortet: Wie viele Münchner Auszubildende haben einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz – und wie viele nicht?



2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

2.1 Arbeitszeit

2.1.1 Arbeitszeit Minderjährige

Exkurs: Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Immer wieder steht das Jugendarbeitsschutzgesetz zur Diskussion. Arbeitgeberverbände fordern Veränderungen oder sogar eine völlige Abschaffung mit der Begründung, dass die strengen Vorschriften eine Beschäftigung von Jugendlichen vereiteln und somit Ausbildungsplätze vernichten. Dem gegenüber steht die grundsätzliche Ansicht, dass sich Jugendliche in einer Entwicklungs- und Reifephase befinden. Sie brauchen mehr Freizeit zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit, sind weniger belastbar als Erwachsene und brauchen längere Erholungszeiten zur Regeneration. Derzeit gelten Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz als Ordnungswidrigkeit und können mit einem Bußgeld bis zu 15.000 Euro bestraft werden. Massive und dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, die für den Jugendlichen gesundheitsgefährdend sind, stellen eine Straftat dar.

2.1.1.1 Tägliche Arbeitszeit

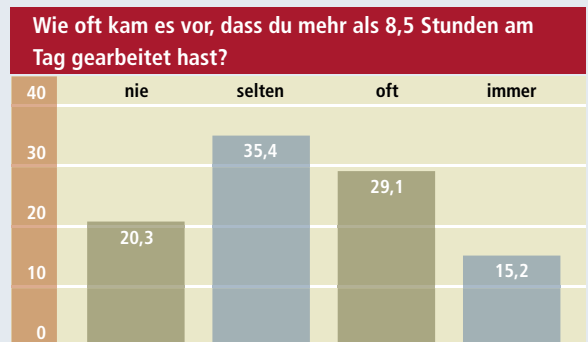
Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt wird, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden. (§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob es schon vorgekommen ist, dass sie mehr als achteinhalb Stunden arbeiten mussten. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Fast 80 Prozent der minderjährigen Auszubildenden haben schon einmal mehr als achteinhalb Stunden gearbeitet. Knapp die Hälfte arbeitet regelmäßig mehr als achteinhalb Stunden. Der § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist eine Vorschrift, die in den Betrieben nicht konsequent umgesetzt wird.

Aus der Praxis

Bei Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz suchen oft die Eltern der Betroffenen Hilfe. „Mein Sohn muss ja jeden Tag nach München rein fahren. Um halb sechs steht er auf, um sieben fängt die Arbeit an. Dann fährt er mit dem Gesellen oder dem Meister auf die Baustelle und da kommt er ja abends alleine nicht weg. Oft ist er dann erst um sieben oder acht zurück im Betrieb und erst um neun zu Hause. Gestern hat er zu mir gesagt: Mama, ich pack das nicht mehr lange“, erzählt die besorgte Mutter eines Auszubildenden zum Betonbauer. Aber auch bei geringeren Verstößen sind die Auszubildenden manchmal ungehalten. „Ich muss jeden Tag neun Stunden arbeiten. Ich will aber keine Überstunden machen und hab' das dem Chef auch gesagt. Und ich darf doch auch gar nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten, oder?“, fragt eine Auszubildende am Telefon.



Anteil Minderjährige in Prozent

Besonders häufig mussten Auszubildende in sehr kleinen Betrieben unerlaubt lange arbeiten. Aber auch in mittelgroßen Betrieben (21 bis 500 Mitarbeiter) musste nahezu die Hälfte aller minderjährigen Auszubildenden regelmäßig länger als 8,5 Stunden arbeiten...

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 8,5 Stunden pro Tag gearbeitet hast?

Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	6,3%	27,0%	14,3%	29,5%
Selten	31,3%	27,0%	38,1%	37,7%
Oft	43,8%	37,8%	28,6%	19,7%
Immer	18,8%	8,1%	19,0%	13,1%

Im Handwerk arbeiteten fast zwei Drittel der minderjährigen Auszubildenden oft oder immer mehr als achteinhalb Stunden täglich. Im öffentlichen Dienst dagegen gab es kaum Verstöße gegen § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 8,5 Stunden pro Tag gearbeitet hast?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	25,5%	5,6%	21,9%	42,9%
Selten	35,7%	33,3%	25,0%	57,1%
Oft	26,5%	30,6%	46,9%	0,0%
Immer	12,2%	30,6%	6,3%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.1.2 Wöchentliche Arbeitszeit

Jugendliche dürfen nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
(§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz)

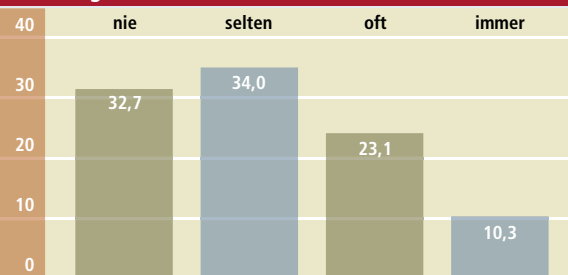
Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob es schon vorgekommen ist, dass sie mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten mussten.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Bei einem Drittel der Minderjährigen wurde regelmäßig gegen diese Vorschrift verstoßen. Der Anteil der Verstöße war hier etwas geringer als bei der täglichen Arbeitszeit. Dies lässt darauf schließen, dass bei einigen Jugendlichen die regelmäßig mehr als achteinhalb Stunden arbeiten mussten noch in der selben Woche ein Ausgleich erfolgte. Typisch sind hier Arbeitszeitmodelle, bei denen an einem Tag in der Woche nur halbtags gearbeitet wird und an den anderen Wochentagen entsprechend länger. Diese Arbeitszeitmodelle sind allerdings nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht erlaubt, wenn die tägliche Ausbildungszeit achteinhalb Stunden übersteigt.

Auszubildende in Kleinbetrieben waren häufiger von Verstößen gegen § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes betroffen, als ihre Kollegen in Großbetrieben.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet hast?



Anteil Minderjährige in Prozent

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet hast?

Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	8,8%	37,1%	24,4%	47,5%
Selten	44,1%	17,1%	43,9%	33,9%
Oft	38,2%	31,4%	17,1%	13,6%
Immer	8,8%	14,3%	14,6%	5,1%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Minderjährige Auszubildende im Handwerk mussten besonders oft mehr als 40 Stunden arbeiten – bei mehr als jedem Zweitem war dies regelmäßig der Fall. Auch hier ist auffällig, dass minderjährige Auszubildende im öffentlichen Dienst nie oder nur selten mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten mussten.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet hast?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	36,8%	25,7%	21,2%	42,9%
Selten	35,8%	22,9%	45,5%	57,1%
Oft	20,0%	28,6%	30,3%	0,0%
Immer	7,4%	22,9%	3,0%	0,0%

2.1.1.3 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.

(§ 15 Jugendarbeitsschutzgesetz)

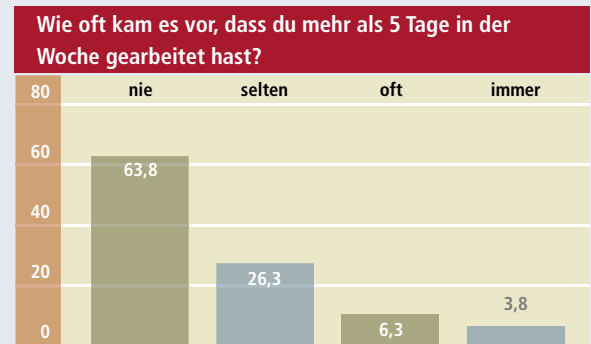
Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob es schon vorgekommen ist, dass sie mehr als fünf Tage in der Woche arbeiten mussten. Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Zehn Prozent der Auszubildenden mussten regelmäßig mehr als fünf Tage in der Woche arbeiten, bei 26 Prozent der Auszubildenden war es selten der Fall. Betroffen sind hier wahrscheinlich vor allem Auszubildende, deren Ausbildungsbetriebe an sechs oder sieben Wochentagen geöffnet haben - also zum Beispiel im Gastronomiebereich oder im Handel.

Aus der Praxis

In Beratungsgesprächen erzählen Jugendliche oft, wie wichtig ihnen die Fünf-Tage-Woche und insbesondere das freie Wochenende ist, da sie am Wochenende ihre Freunde treffen und ausgehen können. Auszubildende, die zur Ausbildung nach München umgezogen sind, nutzen die Wochenenden gerne für Heimfahrten. „Mein Chef zwingt mich oft auch am Samstag zu arbeiten, obwohl ich das gar nicht darf. Die Arbeit stört mich gar nicht so, aber ich kann dann nicht Heim fahren und meinen Freund besuchen und meine Eltern. Das fehlt mir wirklich“, erzählt eine Auszubildende zur Kauffrau im Einzelhandel.

Bei den Auszubildenden der IHK wurde häufiger als in anderen Berufsfeldern gegen § 15 des Jugendarbeitsschutzgesetzes verstoßen. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass viele Betriebe im Bereich der IHK (z.B. Gastronomie, Handel) an sechs oder sieben Tagen geöffnet haben.



Anteil Minderjährige in Prozent

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 5 Tage in der Woche gearbeitet hast?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	61,0%	59,5%	75,0%	100%
Selten	26,0%	32,4%	18,8%	0,0%
Oft	7,0%	5,4%	6,3%	0,0%
Immer	6,0%	2,7%	0,0%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.1.4 Ruhepausen

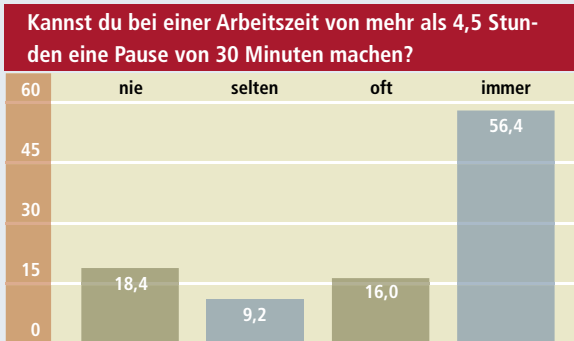
Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden betragen.

(§ 11 Jugendarbeitsschutzgesetz)

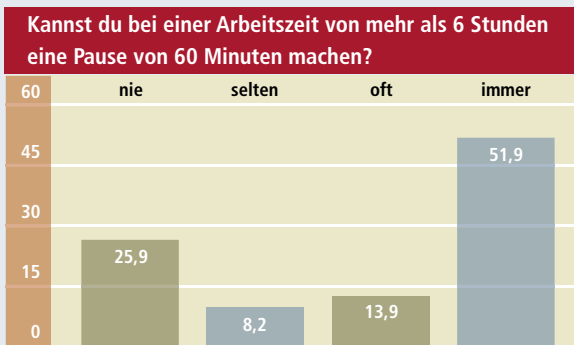
Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen die vorgeschriebenen Ruhepausen gewährt werden.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Jeder zweite minderjährige Auszubildende konnte die vorgeschriebenen Ruhepausen immer in Anspruch nehmen, bei 14-16 Prozent war eine Arbeitspause meistens möglich. Die übrigen erhielten die Ruhepause selten oder nie. Aus den Antworten geht allerdings nicht hervor, ob die betroffenen Jugendlichen gar keine oder nur weniger Pausenzeiten hatten. Nicht abgefragt wurde außerdem, ob die Pausen zeitlich angemessen lagen, ob die vorgeschriebenen Ruheräume zur Verfügung standen und ob die Auszubildenden ihre Pausen frei gestalten konnten.



Anteil Minderjährige in Prozent



Anteil Minderjährige in Prozent



Anteil Minderjährige in Prozent

Aus der Praxis

In Beratungsgesprächen klagen Auszubildende häufig über fehlende Arbeitspausen. Besonders leiden sie, wenn es keine zusammenhängenden Arbeitsunterbrechungen zur Nahrungsaufnahme gibt. „Ich schieb` mir dann immer zwischen zwei Kunden ein Stück Brezel rein“, so die Aussage einer minderjährigen Auszubildenden zur Friseurin. Auf der anderen Seite gibt es Jugendliche, die Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz in diesem Bereich gern in Kauf nehmen: Wer keine Pausen macht, kann früher Feierabend machen!

2.1.1.5 Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden. (§ 13 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen die vorgeschriebene Ruhezeit gewährt wird.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

61 Prozent der Auszubildenden können die Ruhezeit immer in Anspruch nehmen, bei einem Viertel ist dies nie oder selten der Fall.

Aus der Praxis

Besonders jugendliche Auszubildende mit langem Arbeitsweg leiden, wenn die Ruhezeit nicht eingehalten wird. Wenn sie nur zehn Stunden Ruhezeit haben und einen einfachen Arbeitsweg von einer Stunde, verringert sich die Erholungszeit auf acht Stunden, in denen die Jugendlichen noch für die Berufsschule lernen oder sich auf Prüfungen vorbereiten müssen. In Einzelfällen führt dies dazu, dass die Auszubildenden übernachtigt sind und im Betrieb nicht mehr ihre volle Leistung erbringen können. „Wenn wir Messen haben ist es ganz schlimm. Da bin ich ab acht am Stand und arbeite bis Abends zehn oder elf. Vor zwölf komme ich da nie ins Bett und um sechs muss ich schon wieder raus. Am Ende von den zwei Wochen tun mir alle Knochen weh, weil ich so müde bin“, erzählt eine Auszubildende zur Reiseverkehrskauffrau.

Nur die Hälfte aller Auszubildenden in Kleinbetrieben konnte die vorgeschriebene Ruhezeit in Anspruch nehmen. In Großbetrieben wird die Ruhezeit in der Regel eingehalten.

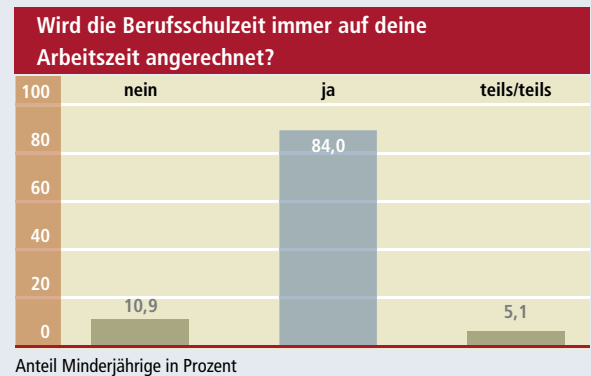
Hast du zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag 12 Std. Ruhezeit?				
Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	34,4%	15,4%	11,4%	3,3%
Selten	15,6%	15,4%	11,4%	6,7%
Oft	9,4%	10,3%	11,4%	21,7%
Immer	40,6%	59,0%	65,9%	68,3%

2.1.1.6 Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit

Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten wird einmal in der Woche mit acht Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.
 (§ 9 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Die minderjährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Bei 84 Prozent der Minderjährigen wurde die Berufsschulzeit entsprechend der Vorschrift immer auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei 16 Prozent wurde die Berufsschulzeit gar nicht oder nur teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet.



Aus der Praxis

Wenn die Ausbildungszeit nicht auf die Arbeitszeit angerechnet wird, werden die Berufsschulzeiten zu den betrieblichen Ausbildungszeiten addiert, anstatt davon abgezogen zu werden. Ein Jugendlicher mit einer 40 Stundenwoche kommt dann bei einem Berufsschultag in der Woche leicht auf eine Arbeitszeit von 48 Stunden. „Mein Chef sagt, die Schule ist meine Sache, er zahlt mich nur, wenn ich auch arbeite. Wenn ich in die Schule geh` muss ich das wieder reinarbeiten, sonst krieg ich nicht mein Gehalt“, erzählt ein Parkettleger in Ausbildung.

2.1.1.7 Zusammenfassung: Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz

Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz

In einer Mehrfachabfrage wurde ermittelt, wie viel Prozent der minderjährigen Auszubildenden schon einmal von einem Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutz betroffen waren. Jugendliche, die von mehreren Verstößen betroffen waren, wurden nur einfach gezählt. Das Ergebnis: Bei **99 Prozent** der minderjährigen Auszubildenden wurde bereits gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen.

Dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz

In einer zweiten Mehrfachabfrage wurde ermittelt, bei wie viel Prozent der Minderjährigen regelmäßig gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen wurde. Auf die Minderjährigen, die in die Wertung kamen, traf mindestens einer der folgenden Punkte zu:

- Ich musste oft oder immer mehr als achteinhalb Stunden arbeiten
- Ich musste oft oder immer mehr als 40 Stunden arbeiten
- Ich musste oft oder immer mehr als fünf Tage in der Woche arbeiten
- Ich wurde selten oder nie für den Berufsschulunterricht freigestellt (siehe Punkt 2.1.4)
- Die Berufsschulzeit wurde nicht auf die Arbeitszeit angerechnet
- Ich konnte bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden selten oder nie eine Pause von 30 Minuten machen

Ich konnte bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden selten oder nie eine Pause von 60 Minuten machen
 Ich hatte selten oder nie zwölf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen
 Ich hatte nicht vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr (siehe Punkt 2.2.1)

Das Ergebnis: **69 Prozent** der minderjährigen Auszubildenden waren von mindestens einem regelmäßigen Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz betroffen. Wahrscheinlich waren es sogar noch mehr: Viele Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes wurden nicht abgefragt.

2.1.2 Arbeitszeit Volljährige

Exkurs: Das Arbeitszeitgesetz

Für volljährige Auszubildende finden die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes Anwendung, die Auszubildenden werden also mit erwachsenen Arbeitnehmern gleichgestellt. Auch Erwachsene haben aus arbeitsmedizinischer Sicht Grenzen in der Belastbarkeit und brauchen Phasen zur Regeneration – wenn auch deutlich weniger als Jugendliche. Der Gesetzgeber zieht die Grenze mit dem Erreichen des 18. Lebensjahres. In der Praxis gibt es körperlich ausgereifte und frühreife 16-jährige aber auch Späentwickler, die mit 19 Jahren noch sehr kindlich wirken und von den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sicher profitieren würden. Seit Jahren steigt das Durchschnittsalter der Auszubildenden an, da immer mehr Schulabgänger vor der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme besuchen und immer mehr junge Menschen mit höheren Schulabschlüssen eine berufliche Ausbildung machen. Dies führt dazu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes immer häufiger für die Auszubildenden Anwendung finden, die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes immer seltener.

2.1.2.1 Tägliche Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(§ 3 Arbeitszeitgesetz)

Die volljährigen Auszubildenden wurden gefragt, wie oft sie mehr als zehn Stunden täglich arbeiten mussten.

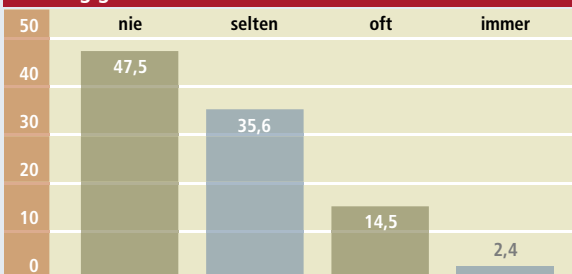
☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Knapp die Hälfte der volljährigen Befragten hat noch nie mehr als zehn Stunden gearbeitet. Nur eine Minderheit von 2,4 Prozent arbeitete immer mehr als zehn Stunden täglich. Bei ihnen wird gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, da ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten nicht erfolgt. Auch bei den 14 Prozent, die oft mehr als zehn Stunden täglich arbeiten mussten, sind Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz anzunehmen.

Aus der Praxis

„Ich möchte mich nicht beschweren und ich mache die Arbeit gerne. Aber ich habe Angst, dass ich die Ausbildung körperlich nicht durchstehe, wenn ich immer so viel arbeiten muss“, erzählt ein Fotograf, der seit Monaten 14-16 Stunden täglich gearbeitet hat. Da volljährige Auszubildende an sechs Tagen in der Woche beschäftigt werden können, bedeutet eine regelmäßige Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden mitunter eine 60-Stunden-Woche. Hinzu kommen noch die Vorbereitungszeiten für die Berufsschule.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet hast?



Anteil Volljährige in Prozent

Volljährige Auszubildende in Kleinbetrieben müssen weitaus häufiger Gesetzesverstöße hinnehmen, als Auszubildende in Großbetrieben. Ein wahrscheinlicher Grund dafür: In Kleinbetrieben muss eine erhöhte Arbeitsbelastung von wenigen Mitarbeitern aufgefangen werden, auch die Auszubildenden werden dann in die Pflicht genommen.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet hast?				
Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	40,6%	37,7%	40,8%	68,9%
Selten	37,1%	35,8%	41,5%	28,7%
Oft	19,6%	22,5%	15,6%	1,2%
Immer	2,8%	4,0%	2,0%	1,2%

Auszubildende im Handwerk waren überdurchschnittlich oft von Verstößen gegen § 3 des Arbeitszeitgesetzes betroffen.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet hast?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	54,3%	28,6%	48,4%	66,7%
Selten	36,4%	42,9%	28,3%	29,2%
Oft	8,6%	23,8%	19,5%	4,2%
Immer	0,7%	4,8%	3,8%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

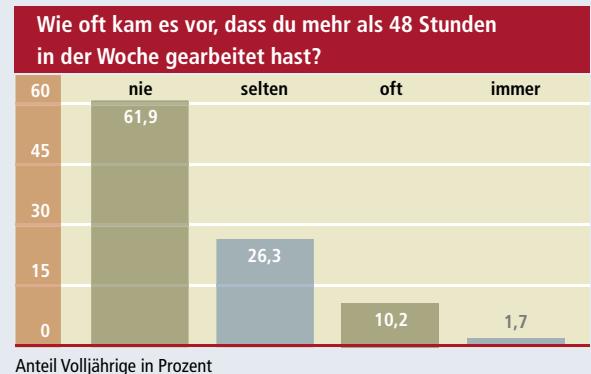
2.1.2.2 Wöchentliche Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 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.

(§ 3 Arbeitszeitgesetz)

Aus § 3 des Arbeitszeitgesetzes ergibt sich, dass volljährige Auszubildende nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden in der Woche beschäftigt werden dürfen. Die volljährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob sie schon mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten mussten. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Rund zehn Prozent der Volljährigen mussten oft mehr als 48 Stunden arbeiten. Bei 1,7 Prozent war dies immer der Fall – ein eindeutiger Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Bei der vorherigen Frage gaben 2,4 Prozent der Auszubildende an, dass sie immer mehr als zehn Stunden arbeiten mussten. Allerdings mussten nur 1,7 Prozent immer mehr als 48 Stunden arbeiten. Die Differenz in den Angaben ergibt sich wahrscheinlich dadurch, dass viele Auszubildende einen Berufsschultag in der Woche haben, der nur sechs bis acht Stunden dauert. Arbeiten sie also an vier Tagen die Woche etwas mehr als zehn Stunden und an ihrem Berufsschultag nur sechs Stunden, kommen sie insgesamt nur auf eine Arbeitszeit von 46 bis 48 Stunden.



Auszubildende in Kleinbetrieben mussten häufiger mehr als zehn Stunden täglich arbeiten, als Auszubildende in Großbetrieben.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet hast?

Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	57,7%	55,6%	52,6%	81,0%
Selten	28,5%	26,1%	32,1%	17,2%
Oft	12,4%	15,5%	13,1%	1,8%
Immer	1,5%	2,8%	2,2%	0,0%

Im Handwerk mussten Auszubildende überdurchschnittlich häufig mehr als zehn Stunden arbeiten.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 48 Stunden in der Woche gearbeitet hast?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	66,1%	45,0%	67,4%	72,0%
Selten	23,6%	34,2%	23,6%	24,0%
Oft	9,2%	18,3%	6,9%	4,0%
Immer	1,0%	2,5%	2,1%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.2.3 Sechs-Tage-Woche

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt müssen sie einen Ersatzruhetag haben. (§ 9 Arbeitszeitgesetz)

Erwachsene dürfen nur an sechs Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die volljährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob sie schon mehr als sechs Tage in der Woche arbeiten mussten.

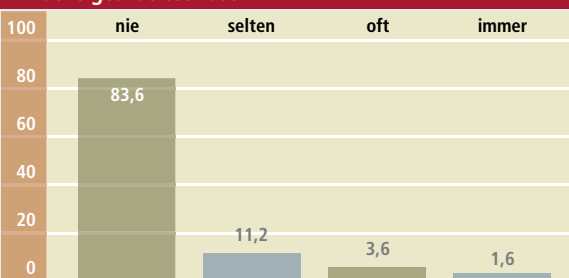
☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

In diesem Bereich waren wenige Auszubildende von Verstößen betroffen, wobei ein Verstoß gegen § 9 auch gravierende Folge hat. Es bedeutet, dass die Betroffenen überhaupt keinen Ruhetag mehr haben.

Aus der Praxis

Auszubildende, die keine Ruhetage haben, sehen sich häufig selbst zu Verstößen gegen ihre Pflichten gezwungen. „Ich weiß, dass es nicht OK ist die Berufsschule zu schwänzen. Aber wenn ich das nicht mache habe ich überhaupt keinen freien Tag mehr und ich muss einfach manchmal Sachen erledigen“, erzählt eine Auszubildende zur Hotelfachfrau.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als 6 Tage in der Woche gearbeitet hast?



Anteil Volljährige in Prozent

Im Handwerk waren die Auszubildenden am häufigsten von Verstößen gegen § 9 des Arbeitszeitgesetzes betroffen.

Wie oft kam es vor, dass du mehr als sechs Tage in der Woche gearbeitet hast?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	85,2%	72,5%	88,8%	88,0%
Selten	10,2%	15,8%	9,8%	8,0%
Oft	3,2%	8,3%	0,7%	4,0%
Immer	1,4%	3,3%	0,7%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.2.4 Ruhepausen

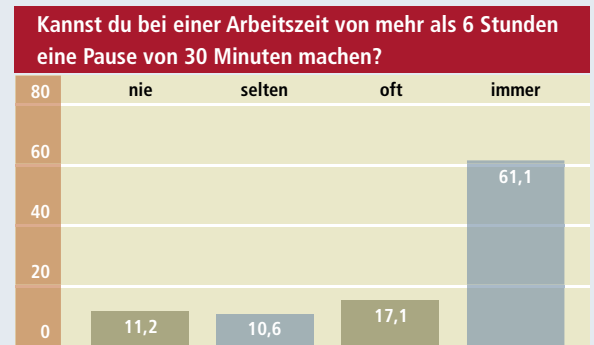
Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. (§ 4 Arbeitszeitgesetz)

Die volljährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob sie die vorgeschriebenen Ruhepausen in Anspruch nehmen können. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

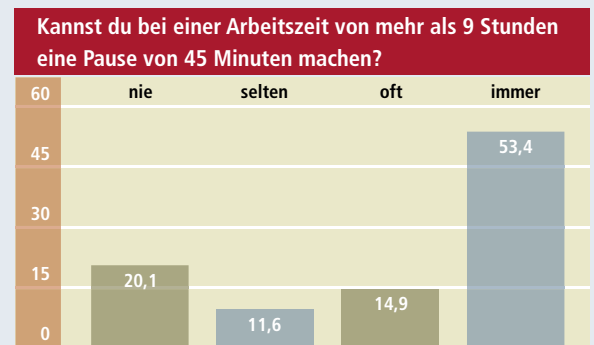
Rund zwei Drittel der volljährigen Auszubildenden wurde bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden immer eine Pause von 30 Minuten zugestanden. Auszubildende, die mehr als neun Stunden arbeiten mussten hatten seltener Gelegenheit für die vorgeschriebene Ruhepause: Nur rund die Hälfte der Auszubildenden erhielten immer die vorgeschriebene Pause bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden, ein Drittel der Auszubildenden konnte sich selten oder nie ausreichend regenerieren. Nicht abgefragt wurde, ob die Pausen in sinnvolle Abschnitte von mindestens 15 Minuten unterteilt waren, ob sie im voraus feststanden und wie es mit der Gestaltungsfreiheit aussah.

Aus der Praxis

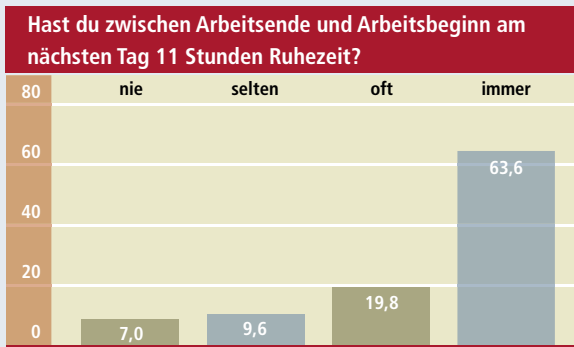
Für Volljährige ist die Einhaltung der Pausen fast noch wichtiger als für Minderjährige, da die Pausenzeiten deutlich geringer sind und zur Nahrungsaufnahme dringend benötigt werden. Wenn ein Auszubildender mehr als neun Stunden arbeitet, sollte er auf jeden Fall die Gelegenheit haben, in Ruhe ein bis zwei Mahlzeiten zu sich zu nehmen und eine Zeitspanne von 45 Minuten ist hier knapp bemessen, insbesondere wenn die Auszubildenden dazu den Betrieb verlassen müssen. In den Beratungsgesprächen hören wir immer wieder von Auszubildenden, dass ihnen Zeiten als Pausen angerechnet wurden, in denen sie eigentlich Bereitschaft hatten. Sie saßen dann zum Beispiel am Telefon und durften den Betrieb nicht verlassen. In Ausnahmefällen wurde eine deklarierte Pause sogar zur Höchstbelastung: „Ich hab immer mittags zwei Stunden Pause und sitze dann alleine bei den Patienten im Aufwachraum, während die Ärzte nach der OP Mittag machen. Da hab ich immer Angst, dass was passiert, weil ja kein Arzt da ist, und essen darf ich natürlich auch nicht“, erzählt eine Auszubildende zur Arzthelferin.



Anteil Volljährige in Prozent



Anteil Volljährige in Prozent



Anteil Volljährige in Prozent

2.1.2.5 Ruhezeit

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. (Ausnahmeregelungen möglich) (§ 5 Arbeitszeitgesetz)

Die volljährigen Auszubildenden wurden gefragt, ob sie die vorgeschriebene Ruhezeit auch einhalten können.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Knapp 17 Prozent der Volljährigen bekamen nie oder selten die vorgeschriebene Ruhezeit und konnten somit nicht ausreichend regenerieren.

Auch bei dieser Frage gibt es eine eindeutige Tendenz: Auszubildende in Großbetrieben konnten weitaus häufiger die vorgeschriebene Ruhezeit in Anspruch nehmen, als Auszubildende in Kleinbetrieben.

Hast du zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag 11 Stunden Ruhezeit?

Antwort	unter 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	Über 500 Beschäftigte
Nie	9,7%	7,7%	7,9%	3,7%
Selten	10,3%	10,7%	8,5%	7,4%
Oft	23,9%	20,7%	22,0%	13,3%
Immer	56,1%	60,9%	61,6%	75,5%

2.1.2.6 Zusammenfassung: Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

Starke und dauerhafte Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

In einer Mehrfachfrage wurde überprüft, bei wie viel Prozent der befragten Volljährigen andauernd gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wurde. Auf die Volljährigen, die in die Bewertung aufgenommen wurden, traf mindestens einer der folgenden Punkte zu:

Ich musste oft oder immer mehr als zehn Stunden arbeiten

Ich musste immer mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten

Ich musste immer mehr als sechs Tage in der Woche arbeiten

Ich hatte bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit selten oder nie eine Pause von 30 Minuten

Ich hatte bei einer Arbeitszeit von neun Stunden selten oder nie eine Pause von 45 Minuten

Ich hatte selten oder nie elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen

Das Ergebnis: Bei **73 Prozent** der volljährigen Auszubildenden traf mindestens ein Punkt zu. Das bedeutet, dass 73 Prozent der volljährigen Auszubildenden in München bereits von anhaltenden Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz betroffen waren. Auch hier muss hinzugefügt werden, dass nicht alle Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgefragt werden konnten.

2.1.3 Überstunden

Exkurs: Überstunden

Es gilt der Grundsatz, dass Überstunden bei Auszubildenden nicht vorgesehen sind. Sie sind vorrangig im Betrieb um zu lernen, nicht um zu arbeiten, und die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit reicht aus, um die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Auch Überstunden müssen bei Auszubildenden immer dem Ausbildungszweck dienen und es muss ein Ausbilder anwesend sein. Um Überstunden bei Auszubildenden entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber in § 17 des Berufsbildungsgesetzes festgelegt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen ist, wenn die Überstunden ausgezahlt werden. Werden sie in Freizeit ausgeglichen, steht den Auszubildenden ein Zeitzuschlag zu. Die Höhe der Zuschläge orientiert sich dabei an gültigen oder branchenüblichen Tarifverträgen.

2.1.3.1 Betroffenheit von Überstunden

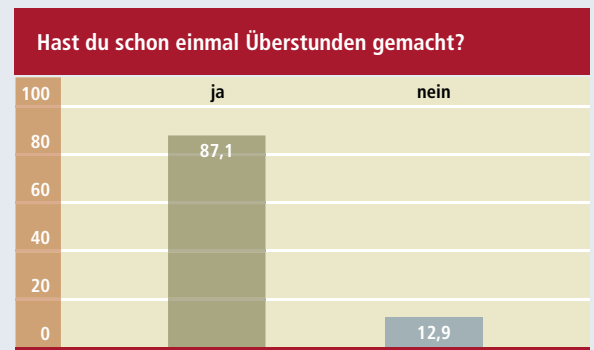
Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie bereits Überstunden leisten mussten. Die Antworten von Minderjährige und Volljährige wurden gemeinsam ausgewertet. Es ergab sich folgendes Bild: ➤

Die große Mehrheit der Auszubildenden hatte während der Ausbildung schon einmal Überstunden geleistet.

Aus der Praxis

Dem Grundsatz, dass Auszubildende keine Überstunden leisten sollten, steht oft die betriebliche Wirklichkeit gegenüber. Gerade in Kleinbetrieben müssen Mitarbeiterausfälle kurzfristig kompensiert werden, und dies bedeutet auch für die Auszubildenden Mehrarbeit. Tatsache ist aber auch, dass einige Betriebe ihre Auszubildenden als billige Hilfskräfte ausnutzen. „Mein Chef hat den Gesellen gekündigt und gesagt, dass ich seine Arbeit jetzt machen soll. Die Kunden wissen nicht, dass ich Azubi bin, und ich bin jetzt immer alleine unterwegs und muss fast immer zwölf Stunden arbeiten“, beschwerte sich ein Auszubildender zum Elektroinstallateur, der sich am Ende des zweiten Lehrjahres befand. Andere Auszubildende haben sich längst mit den Überstunden abgefunden, da sie branchenüblich sind. Auszubildende, die ihren Traumberuf lernen, haben oft nichts gegen die zusätzliche Arbeit einzuwenden. „Mir macht das nichts aus, wenn ich 60 Stunden arbeiten muss. Es macht mir Spaß und es gibt nichts, was ich lieber machen würde – es ist mein absoluter Traumberuf“, erzählte eine Auszubildende zur Mediengestalterin.

Auszubildende in Kleinbetrieben waren weitaus häufiger von Überstunden betroffen als ihre Kollegen in Großbetrieben.



Alle Befragten in Prozent

Hast du schon einmal Überstunden gemacht?				
Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Ja	90,3%	87,2%	91,9%	79,6%
Nein	9,7%	12,8%	8,1%	20,4%

Unter den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen fielen die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst positiv auf – hier musste immerhin ein Drittel der Auszubildenden noch nie Überstunden leisten.

Hast du schon einmal Überstunden gemacht?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	86,1%	90,9%	88,4%	65,6%
Nein	13,9%	9,1%	11,6%	34,4%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.
 *Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.3.2 Anzahl der Überstunden

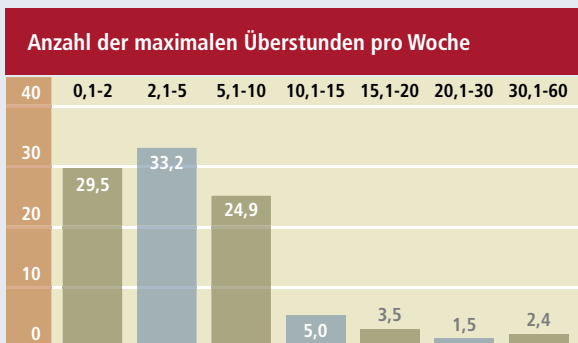
Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. (§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Volljährige dürfen regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden beschäftigt werden. (§ 3 Arbeitszeitgesetz)

Die betroffenen Auszubildenden wurden gefragt, wie viele Überstunden sie maximal pro Woche leisten mussten. Es muss betont werden, dass die Auszubildenden gefragt wurden, wie viele Überstunden sie maximal machen mussten und nicht durchschnittlich, da hier eine genaue Angabe für viele Auszubildenden schwierig gewesen wäre. Der Mittelwert der Betroffenen lag bei 6,6 Stunden in der Woche, wobei die Streuung sehr hoch war.

☞ Die folgende Tabelle vermittelt ein differenzierteres Bild:

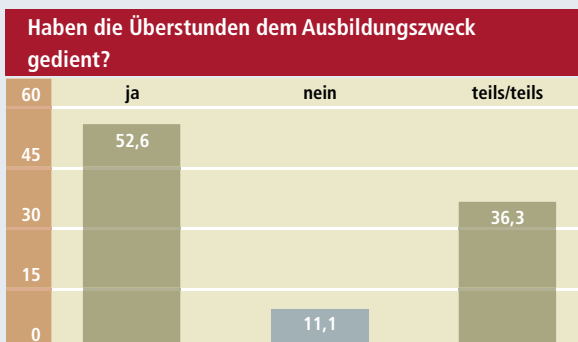
Die differenzierte Betrachtung zeigt, dass 88 Prozent der Auszubildenden maximal bis zu zehn Überstunden in der Woche leisten mussten. Rund acht Prozent der Auszubildenden mussten schon einmal zwischen zehn und 20 Überstunden machen. Sehr stark betroffen waren rund vier Prozent der Befragten: Sie mussten schon einmal zwischen 20-60 Überstunden machen, was ausgehend von einer 40-Stunden-Woche eine wöchentliche Arbeitszeit von 60-100 Stunden bedeutet.



Alle Befragten in Prozent

Aus der Praxis

Wenn die Ausbildung ausfällt, ohne dass die Auszubildenden etwas dafür können, dürfen die Ausfallzeiten nicht einfach als Minusstunden gewertet werden. „Ich bin alleine mit meinem Chef, und wenn er krank ist, bleibt das Büro geschlossen. Wenn er dann wieder da ist, muss ich die ganzen Stunden wieder reinarbeiten, und da hab ich dann oft 60-Stunden-Wochen“, erzählt eine Auszubildende zur Bürokauffrau. Manche Auszubildende müssen bei großem Arbeitsanfall fast rund um die Uhr arbeiten. „Wenn wir Veranstaltungen haben und den Aufbau unter Zeitdruck machen müssen, gib es nur noch Arbeit und schlafen. Teilweise schlafen wir nur vier bis fünf Stunden im Container, mehr ist nicht drin. Aber da muss ich mich eh dran gewöhnen in dem Job“, erzählt ein Auszubildender zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik.



Alle Befragten in Prozent

2.1.3.3 Ausbildungszweck

Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Die von Überstunden betroffenen Auszubildenden wurden gefragt, ob die Überstunden dem Ausbildungszweck gedient haben.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Bei jedem zweiten Auszubildenden dienten die Überstunden dem Ausbildungszweck, bei über einem Drittel war dies zumindest teilweise der Fall. Bei elf Prozent der Auszubildenden hatten die Tätigkeiten, die während der Überstunden verrichtet wurden nichts mit dem Ausbildungsberuf zu tun. Man kann vermuten, dass diese Betroffenen von ihren Betrieben als günstige Hilfskräfte eingesetzt wurden.

Aus der Praxis

„Jeden Tag mach ich ein paar Stunden Schilder. Jeder Teilnehmer bekommt so eins, und teilweise laufen bei uns mehrere Kurse pro Tag. Ich muss die Namen eingeben, drucken, die Sachen ausschneiden und in die Plastikhüllen tun. Am Wochenende hatten wir vier Veranstaltungen mit 230 Teilnehmern. Da bin ich am Freitag bis um zwölf in der Nacht gegessen“, erzählt eine Veranstaltungskauffrau.

2.1.3.4 Bezahlung der Überstunden und Freizeitausgleich

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. (§ 17 Berufsbildungsgesetz)

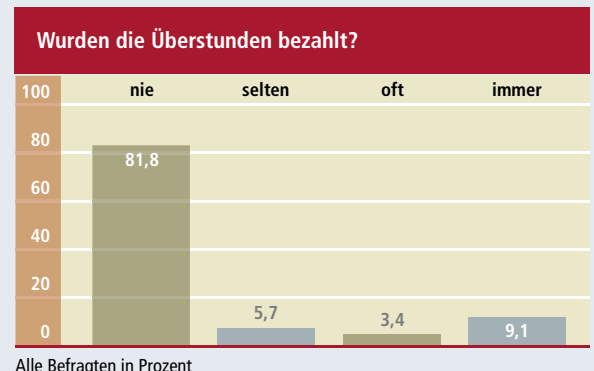
Die Auszubildenden wurden gefragt, ob die Überstunden bezahlt wurden. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Die Überstunden der Auszubildenden wurden bei 82 Prozent der Auszubildenden nie vergütet.

Aus der Praxis

Auszubildende verdienen wenig Geld, und gerade diejenigen, die auf sich alleine gestellt sind, könnten eine Vergütung der Überstunden sicherlich gut gebrauchen. Ein Auszubildender, der 500 Euro verdient und 40 Stunden arbeitet, erhält für eine Überstunde (ohne Zuschläge) 2 Euro brutto. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass eine Bezahlung der Überstunden so häufig verweigert wird. In Beratungsgesprächen haben Auszubildende schon mehrfach berichtet, dass sie zumindest teilweise für die Überstunden entlohnt werden. „Meine Überstunden werden nicht aufgeschrieben, aber wenn viel zu tun war steckt mir der Chef ab und zu einen Zehner zu. Das passt schon“, erzählte ein Auszubildender zum Gärtner.

Die Bezahlung der Überstunden wird auch in Großbetrieben häufig verweigert.



Wurden die Überstunden bezahlt?				
Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Nie	78,0%	77,5%	83,4%	88,0%
Selten	10,4%	7,1%	5,0%	1,1%
Oft	3,7%	5,3%	3,3%	1,1%
Immer	7,9%	10,1%	8,3%	9,8%

Bei den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen gab es keine großen Unterschiede.

Wurden die Überstunden bezahlt?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	83,1%	74,0%	83,7%	100,0%
Selten	3,1%	7,1%	10,7%	0,0%
Oft	3,4%	3,2%	3,9%	0,0%
Immer	10,3%	15,6%	1,7%	0,0%

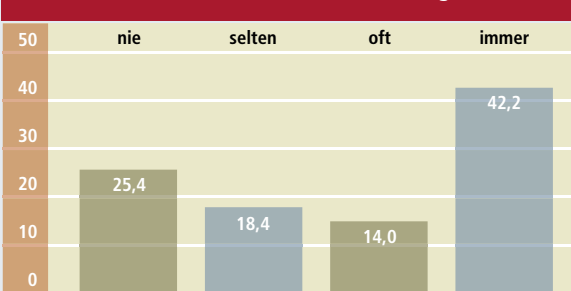
*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Die Auszubildenden wurden auch gefragt, ob sie ihre Überstunden in Freizeit ausgleichen konnten.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Konntest du die Überstunden in Freizeit ausgleichen?



Alle Befragten in Prozent

Etwas besser sieht es mit dem Freizeitausgleich bei Überstunden aus. Immerhin 42 Prozent der Auszubildenden erhielten immer einen Freizeitausgleich für die Überstunden.

Aus der Praxis

Die Auszubildenden identifizieren sich mit dem Betrieb, ersetzen Mitarbeiter, übernehmen alle anfallenden Arbeiten und teilweise zu viel Verantwortung – und bekommen eines Tages zu hören, dass die angesammelten Überstunden ersatzlos gestrichen wurden. Nicht wenige fühlen sich dann ausgenutzt und sind demotiviert und wütend. „Eine Mitarbeiterin war monatelang krank und ich musste ihren Job mitmachen und gleich danach Urlaubsvertretung für eine andere Kollegin. Ich bin in der ganzen Zeit an keinem Tag vor neun Uhr rausgekommen und habe über 200 Überstunden angesammelt. Und gestern sagt mein Chef dann so zu mir, dass Überstunden normal sind und nicht bezahlt werden. Ich hab echt keine Lust mehr da zu arbeiten“, erzählt eine Auszubildende zur Steuerfachangestellten.

In Großbetrieben wird oft ein Freizeitausgleich für die Überstunden gewährt.

Konntest du die Überstunden in Freizeit ausgleichen?

Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Nie	40,1%	32,4%	26,3%	5,8%
Selten	21,0%	26,0%	18,8%	7,4%
Oft	16,8%	13,3%	10,8%	14,7%
Immer	22,2%	28,3%	44,1%	72,1%

Auszubildende im Öffentlichen Dienst erhielten vielfach Freizeitausgleich. Im Handwerk konnte nur jeder dritte Auszubildende seine Überstunden immer in Freizeit abbauen, im Bereich der Freien Berufe waren es nur 23 Prozent.

Konntest du die Überstunden in Freizeit ausgleichen?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	17,0%	32,7%	36,5%	9,5%
Selten	14,5%	19,8%	26,5%	4,8%
Oft	13,6%	14,2%	14,4%	14,3%
Immer	54,9%	33,3%	22,7%	71,4%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.1.3.5 Unbezahlte Überstunden

Bei der Auswertung der Daten wurde auch abgefragt, wie viele Auszubildende weder Freizeitausgleich noch eine Bezahlung für ihre Überstunden erhielten: 21 Prozent haben nie eine Gegenleistung für ihre Überstunden erhalten. 38 Prozent der Auszubildenden haben selten oder nie eine Gegenleistung für ihre Überstunden erhalten.

2.1.3.6 Mehrarbeits- und Zeitzuschläge

Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, dass Mehrarbeit besonders vergütet oder in Freizeit ausgeglichen werden muss. Dies bedeutet, dass die Betriebe Zuschläge zahlen müssen. (§ 17 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie bei der Bezahlung ihrer Überstunden entsprechende Zuschläge erhielten. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

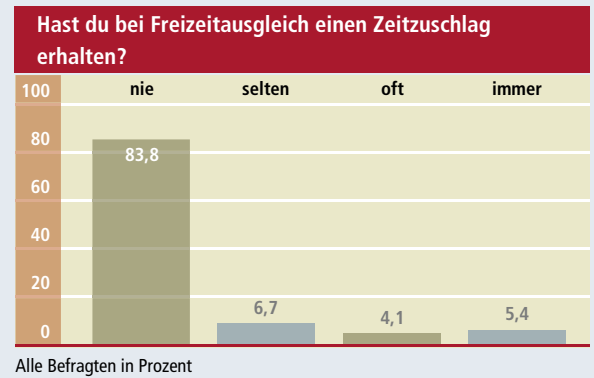
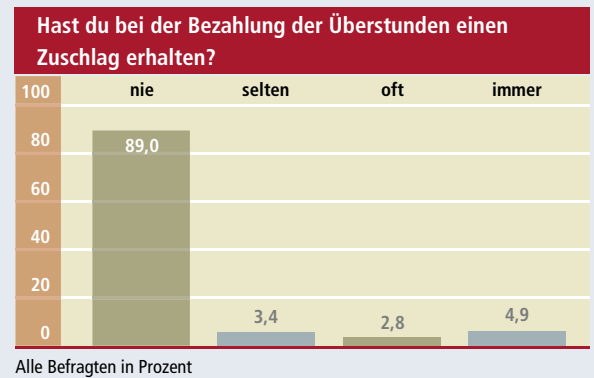
Die Vorschrift des § 17 im Berufsbildungsgesetz wird kaum in die Praxis umgesetzt. Nur jeder zehnte Auszubildende erhielt die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge. Das Verhalten der Betriebe ist unverständlich, wenn man bedenkt, wie gering die Aufwendungen für Überstunden und die entsprechenden Zuschläge sind.

Wenn die Überstunden in Freizeit ausgeglichen werden, ist ein Zeitzuschlag zu gewähren. Die Auszubildenden wurden befragt ob sie einen solchen erhalten haben. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Auch diese Vorschrift wird in der Praxis nur bei jedem zehnten Auszubildenden umgesetzt.

2.1.3.7 Zusammenfassung Überstunden

Obwohl Überstunden bei Auszubildenden nicht vorgesehen sind, mussten bereits 87 Prozent aller Münchner Auszubildenden Überstunden leisten. Bei vielen lag die maximale Anzahl der wöchentlichen Überstunden so hoch, dass gegen bestehende Arbeitszeitgesetze verstoßen wurde. Nur bei der Hälfte der Betroffenen dienten die während der Überstunden ausgeübten Arbeiten immer dem Ausbildungszweck. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Auszubildende, die Überstunden leisten mussten oftmals als günstige Hilfsarbeiter eingesetzt wurden. In vielen Fällen war die zusätzliche Arbeitsleistung der Auszubildenden für den Betrieb kostenlos: Bei mehr als jedem dritten Auszubildenden wurden die Überstunden selten oder nie bezahlt oder in Freizeit ausgeglichen - ein klarer Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz. Aber auch wenn die Auszubildenden für ihre Überstunden bezahlt wurden, war die Bezahlung in der Regel nicht ausreichend. 89 Prozent der Betroffenen erhielten nie die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge. Auch wenn die Überstunden in Freizeit ausgeglichen wurden erhielten 84 Prozent nicht die vorgeschriebenen Zeitzuschläge.



2.1.4 Freistellung für die Berufsschule

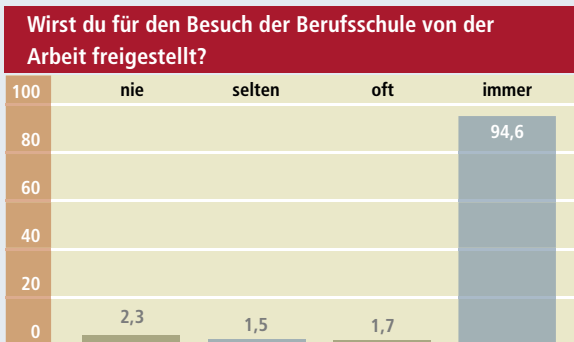
Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. (§ 15 Berufsbildungsgesetz)

Ausbildende haben Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie von ihren Betrieben für den Besuch der Berufsschule freigestellt werden.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Bei rund fünf Prozent der Auszubildenden war die Freistellung für die Berufsschule nicht selbstverständlich.



Alle Befragten in Prozent

Aus der Praxis

Neben den Praxiszeiten im Betrieb stellt die Berufsschule den zweiten wichtigen Teil der dualen Ausbildung dar. Wenn Auszubildende die Schule nicht besuchen, versäumen sie wichtige theoretische Ausbildungsinhalte. Besteht noch Schulpflicht, müssen die Auszubildenden mit Mahngebühren rechnen. „Ich weiß echt nicht, was ich machen soll. Mein Ausbilder lässt mich einfach nicht in die Schule gehen! Er sagt, er braucht mich im Betrieb und ich kann alles bei ihm lernen. Die Schule kann auch nichts machen, die kennen den Betrieb schon. Und obwohl sie es wissen, krieg ich ständig Briefe von der Schule. Die sagen, dass ich verpflichtet bin zu kommen“, erzählt eine Auszubildende zur Raumausstatterin.

2.1.5 Führen des Berichtshefts während der Arbeitszeit

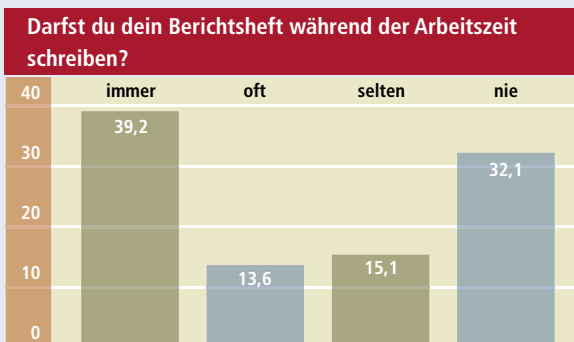
In fast allen Ausbildungsverordnungen ist vorgesehen, dass das Berichtsheft während der Ausbildungszeit geschrieben werden darf.

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie ihr Berichtsheft während der Ausbildungszeit schreiben dürfen.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Nur jeder zweite Auszubildende in München darf sein Berichtsheft immer oder oft während der betrieblichen Ausbildungszeit schreiben. Dies mag bei oberflächlicher Betrachtung unwichtig erscheinen. Auf die gesamte Ausbildungszeit gerechnet können hier aber über 100 Arbeitsstunden zusammenkommen, wenn man pro Tag zehn Minuten für das Führen des Berichtshefts veranschlagt. Es gibt viele Auszubildende die nicht wissen, dass sie das Berichtsheft während der Arbeitszeit führen dürfen. Es wäre sinnvoll, einen entsprechenden Hinweis in die Vordrucke der Ausbildungsverträge aufzunehmen.

Auszubildende in Großbetrieben wurde weitaus häufiger Zeit für ihre Berichtshefteinträge gewährt.



Alle Befragten in Prozent

Darfst du dein Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben?	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Antwort				
Nie	35,1%	40,7%	31,3%	21,6%
Selten	20,4%	16,2%	14,7%	10,8%
Oft	17,3%	16,7%	11,8%	10,0%
Immer	27,2%	26,5%	42,2%	57,6%

Im Handwerk wird die Vorschrift der Ausbildungsordnung besonders selten in die Praxis umgesetzt. Nur 16 Prozent der Auszubildenden im Handwerk durften ihr Berichtsheft immer während der Arbeitszeit führen.

Darfst du dein Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	23,9%	54,4%	32,4%	9,4%
Selten	11,5%	18,1%	21,1%	3,1%
Oft	11,2%	11,0%	18,8%	21,9%
Immer	53,4%	16,5%	27,7%	65,6%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.



2.2 Urlaub

Exkurs: Urlaub

Minderjährige haben nach dem § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anspruch auf Urlaub, Volljährige nach dem § 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Beide Gesetze schreiben vor, dass der Urlaub möglichst zusammenhängend gewährt werden sollte, da nur dann der beabsichtigte Erholungseffekt eintreten kann. Damit die Auszubildenden ihren Urlaub zusammenhängend nehmen können, muss dieser in den Berufsschulferien liegen. Der Urlaub soll außerdem im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Ausbilder und Auszubildender sollen sich auf den Urlaubszeitpunkt einigen, wobei die Wünsche des Auszubildenden berücksichtigt werden müssen, wenn dem keine dringenden betrieblichen oder sozialen Gründe entgegenstehen. Da Auszubildende Lernende sind, sollten sie im Ausbildungsbetrieb keine entscheidende Verantwortung haben. Es dürfte also selten der Fall sein, dass ihren Urlaubswünschen nicht entsprochen wird, da ihre Abwesenheit keine gravierenden Konsequenzen für die betrieblichen Abläufe hat. Ein einmal gewährter Urlaub darf in der Regel nicht mehr gestrichen werden.

2.2.1 Urlaubsanspruch

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(§ 3 Bundesurlaubsgesetz)

Der Arbeitgeber hat Jugendliche für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Der Urlaub beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

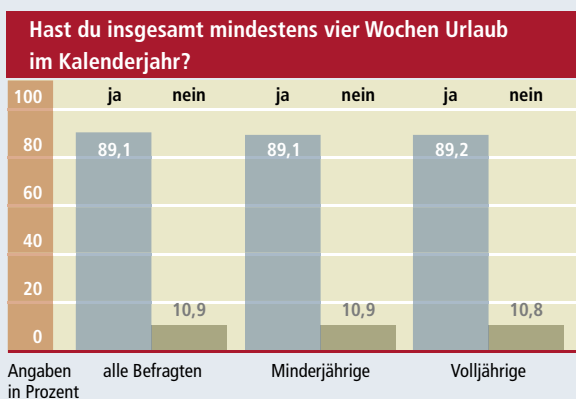
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

(§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Es ist leider sehr schwierig, mittels einer schriftlichen Befragung zu untersuchen, ob die vom Jugendarbeitsschutzgesetz und Bundesurlaubsgesetz vorgeschriebenen Mindestansprüche auch gewährt werden. Das liegt daran, dass der Urlaub in Werk- oder Arbeitstagen angegeben werden kann und die wenigsten Auszubildenden kennen den Unterschied. Es wurde deshalb vereinfachend gefragt, ob die Auszubildenden mindestens vier Wochen Urlaub im Jahr haben. Dies entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub laut Bundesurlaubsgesetz. Minderjährigen steht laut Jugendarbeitsschutzgesetz mehr Urlaub zu und auch die meisten Volljährigen haben aufgrund geltender Tarifverträge einen höheren Urlaubsanspruch. Die hier vorliegende Auswertung gibt also keinen Aufschluss darüber, ob das Jugendarbeitsschutzgesetz umgesetzt wurde oder ob ausbildungsvertraglich und tarifvertraglich festgelegte Urlaubsansprüche gewährt wurden.



Rund elf Prozent der Auszubildenden erhielten nicht den laut Bundesurlaubsgesetz vorgeschriebenen Mindesturlaub. Dies betraf sowohl Minderjährige als auch Volljährige. Da die Minderjährigen laut Jugendarbeitsschutzgesetz weit höhere Ansprüche haben, ist anzunehmen, dass in diesem Bereich noch häufiger die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubszeiten nicht gewährt werden.



Aus der Praxis

Minusstunden oder Krankheitszeiten dürfen nicht vom Urlaub abgezogen werden. Dies kommt allerdings immer wieder vor. „Im Winter ist bei uns weniger zu tun, und dann muss ich weniger arbeiten. Manchmal sagt der Chef, dass ich zu Hause bleiben soll. Die Zeiten, die ich dann nicht arbeite, werden mir von meinem Urlaub abgezogen“, erzählt ein Auszubildender zum Hotelfachmann.

„Wenn ich krank bin, wird das von meinem Urlaub abgezogen und mein Ausbilder sagt, das ist korrekt, weil ich sonst nicht genug Ausbildungszeit im Betrieb verbringe“, erzählt eine Auszubildende zur Tierärzthelferin.

2.2.2 Urlaub im laufenden Kalenderjahr

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. (Diese Regelung gilt auch für Minderjährige) (§ 7 Bundesurlaubsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie ihren Urlaub während des Kalenderjahres nehmen konnten. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Neun Prozent der Volljährigen und zehn Prozent der Minderjährigen konnten ihren Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr nehmen.

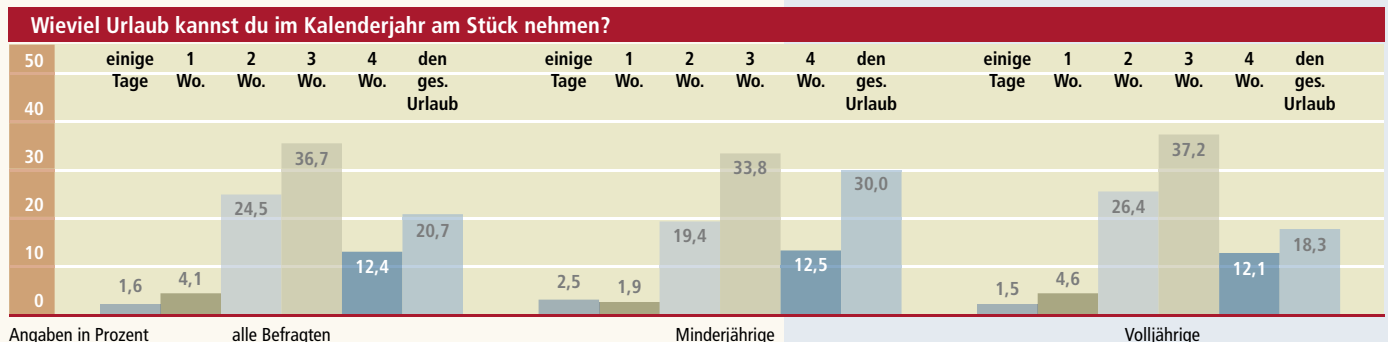
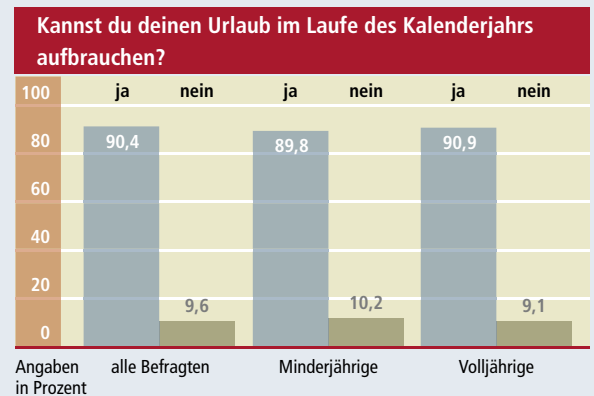
Aus der Praxis

Wenn der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht genommen wird, muss der Resturlaub in das nächste Jahr übertragen und bis Ende März aufgebraucht werden. Ist dies nicht möglich, muss der Auszubildende eine Übernahme des Resturlaubs ins neue Kalenderjahr beantragen – eine Regelung, die den meisten Auszubildenden unbekannt ist. „Ich habe letztes Jahr nur zwei Wochen Urlaub gehabt, also vier Wochen Resturlaub. Den wollte ich jetzt in der Prüfungszeit nehmen, damit ich in Ruhe lernen kann, aber der Chef meint, der Urlaub ist längst verfallen“, erzählt ein Auszubildender zum Kfz-Mechatroniker traurig.

2.2.3 Zusammenhängender Urlaub

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen. (Diese Regelung gilt auch für Minderjährige) (§ 7 Bundesurlaubsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie ihren Urlaub zusammenhängend nehmen konnten. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Nur 21 Prozent aller Befragten konnten ihren gesamten Urlaub zusammenhängend nehmen, obwohl dies eigentlich die Regel sein sollte. Fast sechs Prozent konnten nur einige Tage bis maximal eine Woche am Stück nehmen – dies verstößt gegen die Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes.

Aus der Praxis

„Ich bin mit meinem Chef alleine, und er ist ehrenamtlicher Jugendrichter. Wenn er eine Verhandlung hat, bleibt die Praxis geschlossen und ich muss Urlaub nehmen. Dabei geht mein ganzer Urlaubsanspruch drauf, nur an Weihnachten habe ich eine Woche am Stück“, erzählt eine Auszubildende zur Arthelferin.

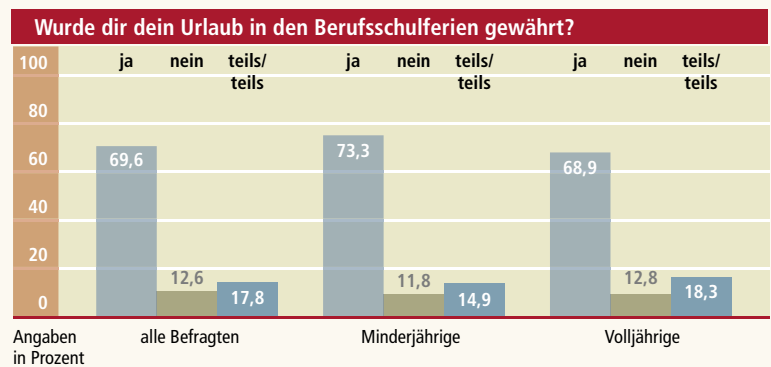
2.2.4 Urlaub in den Berufsschulferien

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. (§ 7 Bundesurlaubsgesetz)

Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden.

(§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Der Urlaub sollte bei Auszubildenden in den Berufsschulferien liegen, damit er zusammenhängend genommen werden kann. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen der Urlaub in den Berufsschulferien gewährt wurde. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Minderjährige konnten etwas häufiger Urlaub in den Berufsschulferien machen als Volljährige. Fast 13 Prozent der Befragten konnten ihren Urlaub nie in den Berufsschulferien nehmen.

Aus der Praxis

Wenn Auszubildende ihren Urlaub nie in den Berufsschulferien nehmen können, kann dies zu Gesetzesverstößen ihrerseits führen. „Ich konnte nur da vom Betrieb aus Urlaub nehmen, und bin mit meiner Freundin nach Mallorca geflogen und hab zweimal Berufsschule geschwänzt. Dafür hab ich jetzt eine Abmahnung bekommen“, erzählt ein Auszubildender zum Dreher.

2.2.5 Berücksichtigung von Urlaubswünschen

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. (Diese Regelung gilt auch für Minderjährige) (§ 7 Bundesurlaubsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihre Wünsche beim Zeitpunkt des Urlaubs berücksichtigt wurden. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Bei rund sieben Prozent der Auszubildenden wurden die Urlaubswünsche nicht berücksichtigt, bei einem Drittel war dies nur teilweise der Fall.

Aus der Praxis

Vor allem in Kleinbetrieben fehlt häufig ein feststehendes System für die Urlaubsplanung. Es gibt weder Urlaubslisten noch Vordrucke für schriftliche Urlaubsanträge und es ist für die Auszubildenden schwieriger, ihre Urlaubswünsche durchzusetzen. „Ich traue mich gar nicht mehr, den Chef nach Urlaub zu fragen. Immer wenn ich ihn darauf anspreche wird er sauer und meint, damit kann er sich gerade wirklich nicht beschäftigen und ob ich denn nichts als Urlaub im Kopf hab“, erzählte eine Auszubildende zur Mediengestalterin.

2.2.6 Kurzfristige Streichung von Urlaub

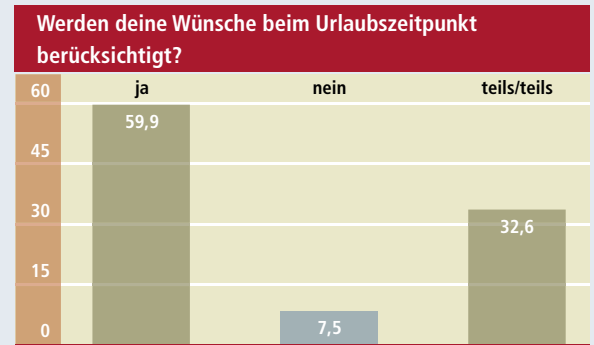
Urteile von Arbeitsgerichten haben klargestellt, dass eine kurzfristige Streichung von Urlaub nur in Ausnahmefällen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen erlaubt ist. Die Betriebe müssen gegebenenfalls die Stornierungskosten für Reisen übernehmen. Bei Auszubildenden dürfte eine Begründung in den seltensten Fällen stichhaltig sein, da sie als Auszubildende keine volle Mitarbeitervertretung machen sollten.

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihr Urlaub schon einmal kurzfristig gestrichen wurde. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

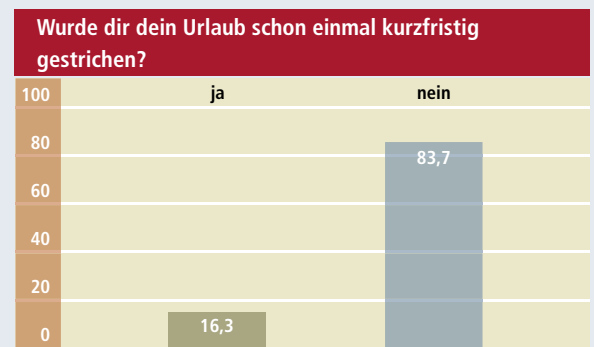
Bei über 16 Prozent der Auszubildenden wurde der Urlaub bereits kurzfristig gestrichen.

Aus der Praxis

In der Beratungspraxis erleben wir immer wieder Fälle, in denen keinerlei schriftliche Nachweise wie zum Beispiel Urlaubsanträge existieren. Der Urlaub wird mündlich genehmigt und wird ebenso mündlich wieder verweigert. In manchen Fällen leugnen die Betriebe einfach rückblickend, dass ein Urlaub überhaupt genehmigt wurde. Der Stress für die Auszubildenden ist dann enorm. Sie haben den Urlaub bereits geplant, sich lange darauf gefreut und oft schon eine Reise gebucht. „Meine ganze Familie fliegt im Sommer immer für zwei Wochen in die Türkei, und auch für mich ist schon ein Ticket gebucht. Vor vier Monaten hat der Chef OK gesagt und gestern meinte er, es geht doch nicht“, erzählte eine türkische Auszubildende zur Zahnarzhelferin. Den Auszubildenden bleibt in diesen Fällen nur der Rechtsweg, um ihre Ansprüche durchzusetzen, da ein selbständiger Urlaubsantritt ein Kündigungsgrund sein kann.



Alle Befragten in Prozent



Alle Befragten in Prozent

Auch Auszubildende in Großbetrieben waren von kurzzeitigen Streichungen betroffen, jedoch seltener als Auszubildende in Kleinbetrieben.

Wurde dein Urlaub schon mal kurzfristig gestrichen?

Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Ja	19,0%	17,6%	18,8%	11,5%
Nein	81,0%	82,4%	81,3%	88,5%

Besonders häufig mussten Auszubildende im Handwerk eine kurzfristige Streichung des Urlaubs hinnehmen.

Wurde dein Urlaub schon mal kurzfristig gestrichen?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	15,1%	20,8%	16,3%	7,1%
Nein	84,9%	79,2%	83,7%	92,9%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.2.7 Zusammenfassung: Urlaub

Auch beim Thema Urlaub wird häufig gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen. Mindestens elf Prozent der Auszubildenden hatten nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubsanspruch. Zehn Prozent konnten ihren Urlaub nicht während des laufenden Kalenderjahres aufbrauchen. Nur jeder fünfte Auszubildende konnte seinen Urlaub zusammenhängend nehmen, sechs Prozent der Befragten hatten maximal eine Woche Urlaub am Stück. Rund ein Drittel der Auszubildenden konnte ihren Urlaub nie oder nur teilweise in den Berufsschulferien nehmen, was bedeutet, dass der Urlaub von den Berufsschultagen unterbrochen wird. Nur bei 60 Prozent der befragten Auszubildenden wurden die Urlaubswünsche immer berücksichtigt. Eine kurzfristige Streichung von Urlaub sollte die Ausnahme sein, 16 Prozent der Befragten haben dies aber bereits erlebt.



2.3. Ausbildungsvergütung

Exkurs: Ausbildungsvergütung

Den Auszubildenden steht nach § 17 Berufsbildungsgesetz eine angemessene Ausbildungsvergütung zu. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist von Beruf zu Beruf verschieden und orientiert sich an gültigen oder branchenüblichen Tarifverträgen. Deshalb ist es sehr schwierig zu ermitteln, ob die Höhe der Ausbildungsvergütung bei den verschiedenen Befragten korrekt ist. Aus diesem Grund wurde auf eine Frage bezüglich der Höhe der Ausbildungsvergütung verzichtet. Die Vergütung ist für viele Auszubildende kein Taschengeld sondern ihre Lebensgrundlage. Auszubildende, die selbständig leben, bezahlen von der Ausbildungsvergütung ihr Miete und ihre Lebensunterhaltskosten. Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat muss bis zum letzten Arbeitstag des Monats gezahlt werden. Es ist dabei zulässig Vorschüsse zu zahlen, allerdings muss die abschließende Zahlung bis zum Ende des Monats erfolgen.

2.3.1 Zahlung der Ausbildungsvergütung

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. (§ 17 Berufsbildungsgesetz)

Wir haben die Auszubildenden gefragt, ob sie ihre Vergütung immer erhalten haben. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden erhielt die vertraglich festgelegte Ausbildungsvergütung. Rund drei Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie schon einmal ein volles Gehalt nicht erhalten hatten.

Aus der Praxis

Die geringe Anzahl der Betroffenen sollte hier nicht darüber hinwegtäuschen, welche gravierenden Folgen ein ausbleibendes Gehalt haben kann. Die Auszubildenden geraten mit ihrer Miete und andern Zahlungen in Rückstand und haben kein Geld, um sich zu ernähren und die Kosten für den Arbeitsweg zu bezahlen. Grund für ausbleibende Gehälter sind oft Zahlungsschwierigkeiten der Betriebe. „Meine Chefin sagt, sie hat selber kein Geld und kann mich nicht bezahlen. Sie meint ich muss mir halt einen anderen Ausbildungsplatz suchen, wenn mir das nicht passt“, erzählt eine Auszubildende zur Köchin.

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie immer ihre vollständige Vergütung erhielten. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Jeder zehnte Auszubildende musste schon einmal mit einer anteiligen Gehaltszahlung auskommen.

Aus der Praxis

In den Beratungsgesprächen klagen Auszubildende immer wieder über unberechtigte Gehaltsabzüge. Sie werden für Fehler bestraft oder müssen für einen entstandenen Schaden aufkommen. In Einzelfällen herrschte auch völlige Willkür. „Mein Chef verlangt, dass wir die Speisekarte auswendig aufsagen können, und ich kann das nicht. Wenn wir es nicht können, gibt es nur das halbe Gehalt“, erzählte eine Auszubildende zur Restaurantfachfrau. Hinter solchen Maßnahmen stehen vielleicht erzieherische Überlegungen: Die Auszubildenden sollen durch Gehaltsabzüge zu höherer Leistung motiviert werden. Dies ist allerdings nicht rechtens.

Wurde dein Gehalt schon einmal nicht gezahlt?

Antwort	Alle Befragten
Nie	97,4%
Selten	1,4%
Oft	0,6%
Immer	0,7%

Wurde dein Gehalt schon einmal nur teilweise ausgezahlt?

Antwort	Alle Befragten
Nie	91,7%
Selten	6,1%
Oft	1,4%
Immer	0,8%

2.3.2 Verspätete Gehaltszahlung

Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen. (§ 18 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie ihr Gehalt schon einmal verspätet erhalten hatten.

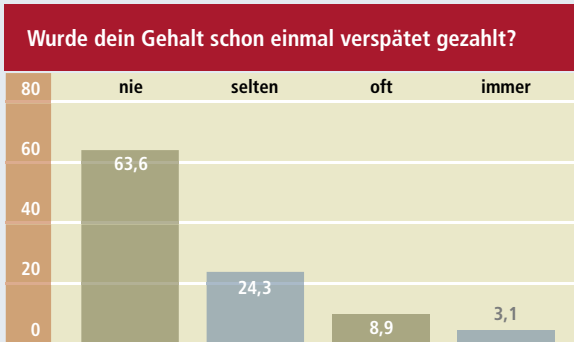
☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Nur zwei Drittel der Auszubildenden erhielten ihr Gehalt immer pünktlich. Zwölf Prozent der Auszubildenden mussten regelmäßig mit verspäteten Gehaltszahlungen zurechtkommen.

Aus der Praxis

Eine verspätete Zahlung kann zu erheblichem Stress führen. „Seit zwei Wochen geh ich jeden Tag zu meiner Chefin und sag, dass sie mir bitte mein Geld zahlen soll, weil ich es brauche. Und sie sagt immer, sie macht's und dann macht sie's nicht. Ich weiß echt nicht mehr weiter“, berichtete eine Auszubildende zur Arzthelferin.

Die Betriebsgröße spielt im Bereich der Zahlungsmoral eine entscheidende Rolle, die man so zusammenfassen kann: Je größer der Betrieb, umso pünktlicher das Gehalt.



Alle Befragten in Prozent

Wurde dein Gehalt schon einmal verspätet gezahlt?				
Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Nie	44,6%	51,4%	68,8%	85,1%
Selten	34,2%	33,7%	20,5%	11,7%
Oft	15,5%	12,0%	7,3%	2,4%
Immer	5,7%	2,9%	3,4%	0,8%

Wenn man die zuständigen Stellen gesondert auswertet, wird deutlich, dass die Zahlungsmoral im Bereich der Freien Berufe und im Handwerk deutlich schlechter ist, als im Bereich der Industrie- und Handelskammer und im Öffentlichen Dienst.

Wurde dein Gehalt schon einmal verspätet gezahlt?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	73,2%	54,2%	47,4%	93,8%
Selten	19,2%	27,4%	36,3%	3,1%
Oft	5,8%	11,2%	14,4%	3,1%
Immer	1,8%	7,3%	1,9%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.4 Kostenfreiheit der Ausbildungsmittel

Ausbildende haben Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die Berufsausbildung erforderlich sind.

(§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

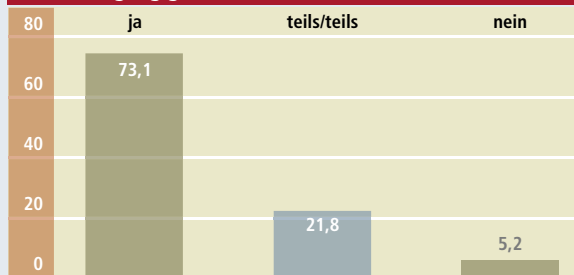
Insgesamt wurden 27 Prozent der Auszubildenden bereits an den Ausbildungskosten beteiligt.

Aus der Praxis

Gerade wenn spezifische Arbeitswerkzeuge gebraucht werden, können die Kosten für die Auszubildenden enorm sein. „Meine Ausbilderin hat mir gesagt, dass ich mir meine Scheren und Bürsten selber kaufen muss, und es müssen auch noch ganz bestimmte sein. Das kostet mehr als 200 Euro und ich hab das Geld einfach nicht“, erzählt eine Auszubildende zur Friseurin. Wenn Ausbilder die notwendigen Ausbildungsmittel nicht bereitstellen, kann in manchen Fällen keine Ausbildung stattfinden. „Wir sind jetzt fünf Azubis im Betrieb, der Meister hat gekündigt und der Chef ist immer unterwegs. Das größte Problem ist, dass niemand den Einkauf macht. Der Chef sagt dann, was wir alles herstellen sollen, aber wir haben kein Mehl und keine Eier mehr da und können nichts machen“, erzählt eine Auszubildende zur Konditorin.

Auszubildende im Handwerk wurden deutlich öfter an den Kosten beteiligt als andere.

Werden dir in deinem Ausbildungsbetrieb das nötige Werkzeug und die nötigen Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung gestellt?



Alle Befragten in Prozent

Werden dir in deinem Ausbildungsbetrieb das nötige Werkzeug und die nötigen Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung gestellt?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	79,5%	60,0%	69,6%	84,4%
Teils/teils	17,8%	29,2%	24,4%	12,5%
Nein	2,7%	10,8%	6,0%	3,1%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich wiederum positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

2.5 Zusammenfassende Bewertung des Kapitels

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung setzt voraus, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden. Die dargestellten Ergebnisse zum Thema Arbeitszeit, Urlaub, Gehaltszahlung und Kostenfreiheit der Ausbildung machen deutlich, dass es in der betrieblichen Wirklichkeit zu zahlreichen Gesetzesverstößen kommt. Über eine Mehrfachabfrage wurde nun ermittelt, bei wie viel Prozent der Auszubildenden mindestens ein schwerer Verstoß vorlag, es wurden also nicht alle Verstöße in die Mängelliste aufgenommen. Alle Auszubildenden, auf die mindestens eine der folgenden Aussagen zutraf, kamen in die Wertung.

Ich bin minderjährig und arbeite oft oder immer mehr als achteinhalb Stunden täglich

Ich bin minderjährig und arbeite oft oder immer mehr als 40 Stunden in der Woche

Ich bin minderjährig und arbeite oft oder immer mehr als fünf Tage die Woche

Ich bin minderjährig und die Berufsschulzeit wird nie auf die Arbeitszeit angerechnet

Ich bin minderjährig und kann bei mehr als viereinhalb Stunden Arbeitszeit selten oder nie eine Pause von 30 Minuten machen

Ich bin minderjährig und kann bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit selten oder nie eine Pause von 60 Minuten machen

Ich bin minderjährig und habe selten oder nie eine Ruhezeit von zwölf Stunden

Ich bin volljährig und muss oft oder immer mehr als zehn Stunden am Tag arbeiten

Ich bin volljährig und muss immer mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten

Ich bin volljährig und muss immer mehr als sechs Tage die Woche arbeiten

Ich bin volljährig und habe bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit selten oder nie eine Pause von 30 Minuten

Ich bin volljährig und habe bei einer Arbeitszeit von neun Stunden selten oder nie eine Pause von 45 Minuten

Ich bin volljährig und habe selten oder nie elf Stunden Ruhezeit

Ich werde selten oder nie für den Besuch der Berufsschule freigestellt

Ich darf mein Berichtsheft nie während der Arbeitszeit schreiben

Ich habe weniger als vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr

Mein Gehalt wird oft oder immer nicht gezahlt

Der Betrieb stellt mir nicht kostenlos das nötige Werkzeug und die Arbeitsmittel zur Verfügung

*Die Frage nach Überstunden, die weder vergütet noch in Freizeit ausgeglichen wurden, konnte bei dieser Mehrfachabfrage aus technischen Gründen leider nicht aufgenommen werden.

Das Ergebnis: Auf **64 Prozent** der Befragten Auszubildenden traf mindestens eine der obigen Aussagen zu. Jeder vierte Münchner Auszubildende war von lediglich einem Verstoß betroffen, auf 39 Prozent trafen mehrere Punkte zu.



Um die Bedeutung der obigen Aussagen greifbarer zu machen, wurden einige fiktive Beispielfälle zusammengestellt. An ihnen wird deutlich, wie die betriebliche Wirklichkeit vieler Auszubildenden aussieht.

Beispiel 1: Ein Auszubildender, der von fünf Punkten betroffen war

Ich bin minderjährig und arbeite oft mehr als achteinhalb Stunden, oft sogar neun oder zehn. Ich komme nie unter 40 Stunden in der Woche, weil ich ja auch an sechs Tagen in der Woche arbeite. Meine ganzen Werkzeuge und auch die Arbeitskleidung und die Sicherheitsschuhe habe ich selbst gezahlt. Mein Berichtsheft darf ich nie während der Arbeitszeit schreiben.

Anzahl der Punkte im Bereich gesetzliche Rahmenbedingungen, von denen die Befragten betroffen waren

	Alle Befragten
0	35,7%
1	25,0%
2	16,6%
3	10,9%
4	5,0%
5	2,9%
6	2,5%
mehr	1,4%

Beispiel 2: Ein Auszubildender, der von sechs Punkten betroffen war

Ich bin volljährig und bin jeden Tag mehr als zehn Stunden im Betrieb. Meistens hab ich eine 50-Stunden-Woche. Ich habe selten elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen und bin oft müde. Für die Berufsschule werde ich nur selten freigestellt, mein Chef braucht mich im Betrieb. Auch mit Urlaub sieht es nicht gut aus, ich habe nicht mal vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr. Besonders stressig wird es für mich, wenn mein Chef mal wieder das Gehalt nicht zahlt: Wovon soll ich denn leben?

Bei der abschließenden Auswertung wurden bestimmte Tendenzen sichtbar:

Im Bereich Öffentlicher Dienst waren nur 28 Prozent der Auszubildenden von einem Verstoß betroffen, im Bereich der Industrie- und Handelskammer waren es 52 Prozent. Im Bereich der Freien Berufe waren 73 Prozent der Auszubildenden betroffen und im Bereich Handwerk sogar 88 Prozent.

Bei Auszubildenden in Großbetrieben wurden die gesetzlichen Bestimmungen häufig eingehalten. Bei 59 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern traf keine der obigen Aussagen zu.

Auszubildende mit niedrigem Schulabschluss waren öfter betroffen (80 Prozent) als Auszubildende mit qualifizierendem Hauptschulabschluss (73 Prozent) oder Auszubildende mit einem höheren Abschluss als dem qualifizierenden Hauptschulabschluss (52 Prozent)

Die geschlechtspezifische Auswertung ergab nur leichte Unterschiede. Tendenziell sind Mädchen stärker betroffen (68 Prozent) als ihre männlichen Kollegen (59 Prozent). Dies kann aber auch auf ein unterschiedliches Antwortverhalten zurückzuführen sein.

Unter den ausländischen Auszubildenden waren 74 Prozent der Befragten betroffen, bei deutschen Auszubildenden beziehungsweise Auszubildenden mit doppelter Staatsbürgerschaft waren es nur 62 Prozent.

Bei den volljährigen Befragten waren 61 Prozent betroffen, unter den Minderjährigen waren es 78 Prozent. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sehr viel häufiger gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen wurde, als gegen das Arbeitszeitgesetz.



3. Ausbildungsinhalte und Ausbilder

3.1. Vermittlung von Inhalten

Exkurs: Ausbildungsinhalte

Auszubildende sind Lernende. Sie arbeiten im Betrieb und besuchen die Berufsschule, um die Fertigkeiten zu erwerben, die sie bei der Ausübung ihres Berufes benötigen. Was genau die Auszubildenden zu welchem Zeitpunkt ihrer Ausbildung erlernen sollen, ist in den Ausbildungsrahmenplänen geregelt. Zudem schreibt das Berufsbildungsgesetz vor, dass zu Beginn der Ausbildung eine sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung – der betriebliche Ausbildungsplan - erstellt werden muss, der Teil des Ausbildungsvertrages ist. Im betrieblichen Ausbildungsplan werden die allgemeinen Vorschriften des gesetzlichen Ausbildungsrahmenplans mit den betrieblichen Besonderheiten in Einklang gebracht. Der Auszubildende erfährt durch die sachliche und zeitliche Gliederung im betrieblichen Ausbildungsplan, wie die Ausbildung ablaufen wird. Damit wird ihm die Möglichkeit gegeben, den Ablauf zu kontrollieren. Außerdem erzeugt die direkte Einigung über die Ausbildungsinhalte zwischen Auszubildenden und Ausbilder eine höhere Verbindlichkeit. Die zuständige Stelle muss alle Berufsausbildungsverträge - und somit auch die betrieblichen Ausbildungspläne - prüfen und in ein Verzeichnis eintragen. Sie kann sich durch die Angaben im betrieblichen Ausbildungsplan ein Bild davon machen, ob die Ausbildungsordnung und die Vorschriften des gesetzlichen Ausbildungsrahmenplans im Betrieb umgesetzt werden.

Das Berufsbildungsgesetz sagt klar und deutlich, dass Auszubildende nur mit Aufgaben beschäftigt werden dürfen, die dem Ausbildungszweck dienen. Werden sie mit Aufgaben betraut, die nicht ihrem Berufsbild entsprechen, handelt es sich um ausbildungsfremde Tätigkeiten; diese sind verboten. Auch eine Beschäftigung mit Tätigkeiten, welche die Auszubildenden längst beherrschen, dient nicht dem Ausbildungszweck. Hier handelt es sich um ausbildungsfremde Routinearbeiten, die ebenfalls verboten sind.

Die Auszubildenden müssen ein Berichtsheft (auch schriftliche Ausbildungsnachweise genannt) führen, in dem sie täglich oder wöchentlich vermerken, was sie im Betrieb gemacht und gelernt haben. Das Berichtsheft muss regelmäßig vom Ausbilder kontrolliert und abgezeichnet werden. Bei der Zulassung zur Abschlussprüfung werden die Berichtshefte der Auszubildenden von den zuständigen Stellen geprüft, ein vollständiges Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

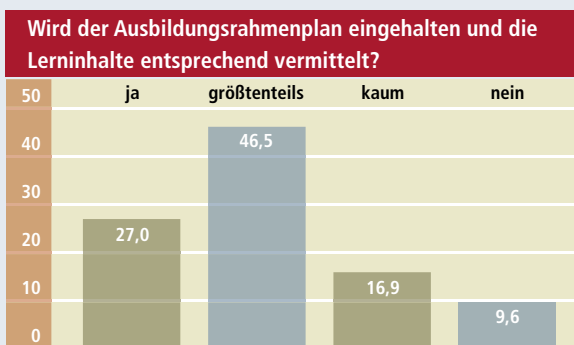
3.1.1 Gesetzlicher Ausbildungsrahmenplan

Auszubildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihnen die vorgeschriebenen Inhalte vermittelt werden.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Die Ausbildungsinhalte wurden nur bei gut einem Viertel der Auszubildenden voll vermittelt. Fast die Hälfte der Auszubildenden gab an, dass der Ausbildungsrahmenplan immerhin größtenteils umgesetzt wird. Bei 26 Prozent der Auszubildenden wurden die vorgesehenen Inhalte kaum oder gar nicht vermittelt.



Alle Befragten in Prozent

Aus der Praxis

Wäre die Umfrage in einer allgemeinen Schule mit diesem Ergebnis durchgeführt worden würde dies bedeuten: Ein Viertel der Schüler hat Lehrer, die nie oder kaum Inhalte unterrichten, die im Lehrplan vorgesehen sind und die mittels Schulaufgaben geprüft werden. Die Schüler werden mit Aufgaben beschäftigt, die nichts mit dem Lehrplan zu tun haben. Für die betroffenen Auszubildenden bedeutet dies dasselbe wie für Schüler: Sie müssen irgendwie versuchen, den versäumten Stoff selbständig nachzuholen und sie sind in großer Gefahr das Ausbildungsziel nicht zu erreichen. Spätestens wenn die Prüfungen vor der Tür stehen, bekommen viele Betroffene Angst. „In der Küche hab ich drei Jahre lang nur die Salate gemacht und Gemüse geschnitten. Und jetzt in der Prüfung muss ich mehrere Gerichte kochen. Ich üb` zwar viel zu Hause, aber trotzdem hab ich Angst, dass ich es nicht schaffe“, erzählt ein Auszubildender zum Koch.

Im Bereich der Handwerkskammer und der Freien Berufe wurden bei 30 Prozent der Auszubildenden keine oder nur kaum Ausbildungsinhalte vermittelt.

Wird der Ausbildungsrahmenplan eingehalten und werden die Lerninhalte entsprechend vermittelt?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	29,0%	24,6%	26,9%	12,5%
Größtenteils	47,8%	45,7%	40,6%	75,0%
Kaum	14,7%	20,0%	19,8%	9,4%
Nein	8,5%	9,7%	12,7%	3,1%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

3.1.2 Betrieblicher Ausbildungsplan

Auszubildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

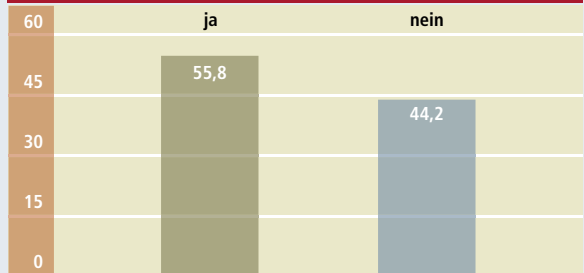
1. Art, sachliche und zeitlich Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll. (...)

(§ 11 Berufsbildungsgesetz)

Zu Beginn der Ausbildung muss also ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob an ihren Ausbildungsvertrag ein betrieblicher Ausbildungsplan angehängt ist. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Fast jeder zweite Auszubildende verfügt nicht über einen betrieblichen Ausbildungsplan. Es kann sein, dass die Auszubildenden in einigen Fällen den Inhalt ihrer Verträge nicht genau kannten oder dass die Betriebe die betrieblichen Ausbildungspläne nicht an die Auszubildenden aushändigten. Trotzdem ist offensichtlich, dass viele Ausbildungsbetriebe ihrer Verpflichtung nicht nachkommen.

Ist an deinen Ausbildungsvertrag ein betrieblicher Ausbildungsplan angehängt, in dem der Verlauf deiner Ausbildung aufgelistet ist?



Alle Befragten in Prozent

Im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer verfügte nicht mal jeder dritte Auszubildende über einen betrieblichen Ausbildungsplan, im Öffentlichen Dienst waren es hingegen nur 13 Prozent.

Ist an deinen Ausbildungsvertrag ein betrieblicher Ausbildungsplan angehängt, in dem der Verlauf deiner Ausbildung aufgelistet ist?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst*
Ja	74,7%	31,6%	34,6%	87,1%
Nein	25,3%	68,4%	65,4%	12,9%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Aus der Praxis

Da es die Pflicht der zuständigen Stellen ist, die Ausbildungsverträge auf Vollständigkeit zu prüfen, haben wir dort nachgefragt. Nach Auskunft der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern ist es Standardverfahren, die Ausbildungsverträge darauf zu prüfen, ob sie eine inhaltliche und sachliche Gliederung enthalten. Dies erscheint glaubwürdig, da im Bereich der Industrie- und Handelskammer auch fast drei Viertel der Befragten einen betrieblichen Ausbildungsplan besaßen. Von der Handwerkskammer für München und Oberbayern erhielten wir die Auskunft, dass die Ausbildungsverträge nicht auf die zeitliche und sachliche Gliederung hin überprüft werden: Die Betriebe wüssten ja, dass sie diese nachträglich hinzufügen müssen. Die Handwerkskammer gewährt den Betrieben also einen Vertrauensvorschuss, den diese allerdings selten danken. Die Vorgehensweise der Handwerkskammer ist nach dem Berufsbildungsgesetz fraglich: Die zuständigen Stellen dürfen einen Berufsausbildungsvertrag nur dann in das Verzeichnis aufnehmen, wenn er nach § 35 Abs.1 Nr. 1 den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Dies ist nicht der Fall, wenn die sachliche und zeitliche Gliederung als vorgeschriebener Inhalt fehlt.

3.1.3 Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.
(§ 14 Berufsbildungsgesetz)

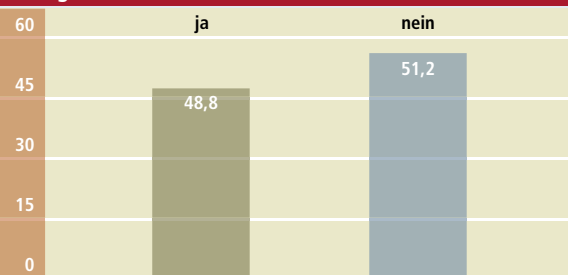
3.1.3.1 Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie schon einmal ausbildungsfremde Tätigkeiten machen mussten. Im Fragebogen wurde ihnen zudem erklärt, was darunter zu verstehen ist.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Die Hälfte der Auszubildenden musste bereits ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. Auszubildende im Handwerk waren besonders häufig betroffen: Hier wurden 62 Prozent der Befragten bereits mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beauftragt.

Musstest du schon einmal ausbildungsfremde Tätigkeiten machen?



Alle Befragten in Prozent

Musstest du schon einmal ausbildungsfremde Tätigkeiten machen?

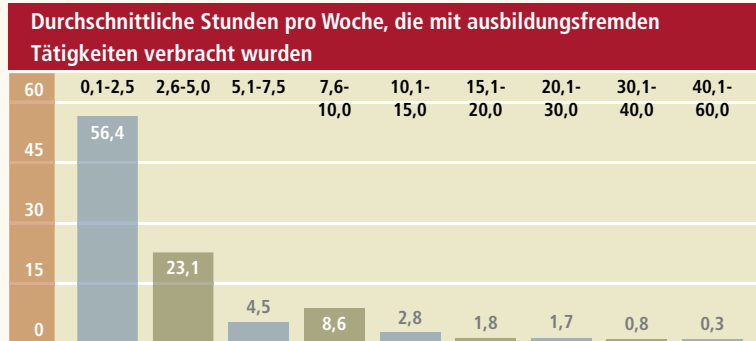
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	45,3%	61,8%	49,5%	15,6%
Nein	54,7%	38,2%	50,5%	84,4%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

3.1.3.2 Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten

Die Auszubildenden wurden gefragt, wie viele Stunden sie durchschnittlich pro Woche mit ausbildungsfremden Arbeiten verbringen. Der Mittelwert lag bei 4,2 Stunden, wobei die Streuung sehr hoch war. Die folgende Übersicht liefert ein differenzierteres Bild:



Angaben in Prozent

56 Prozent der betroffenen Auszubildenden mussten weniger als zweieinhalb Stunden ausbildungsfremde Tätigkeiten pro Woche verrichten. Hier dürfte es sich häufig um diejenigen Tätigkeiten handeln, die traditionsgemäß gerne Auszubildenden überlassen werden, wie zum Beispiel Brotzeit holen oder kleine Botengänge. Fast alle Auszubildende kennen das Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ und kaum ein Auszubildender wird sich über ausbildungsfremde Tätigkeiten im geringen Ausmaß beschweren.

23 Prozent der Auszubildenden mussten 2,6-5 Stunden ausbildungsfremde Tätigkeiten in der Woche machen. Sie verbrachten also fast eine Stunde täglich mit Aufgaben, die nichts mit ihrer Ausbildung zu tun hatten. Dies ist für die meisten Auszubildenden akzeptabel, wenn der Rest der Ausbildung gut verläuft und sie keine schweren oder unangenehmen Arbeiten ausführen müssen.

Bei den 13 Prozent der Betroffenen, die 5,1-10 Stunden pro Woche mit ausbildungsfremde Tätigkeiten beauftragt wurden, kann bereits das Erreichen des Ausbildungsziels in Gefahr sein, da die verbleibende Ausbildungszeit nicht mehr zur Vermittlung aller Inhalte ausreicht. Jeder zwanzigste Betroffene, also jeder vierzigste Münchner Auszubildende verbrachte 10,1-20 Stunden in der Woche mit ausbildungsfremden Tätigkeiten, also zwischen einem Drittel und über der Hälfte der betrieblichen Ausbildungszeit. Hier kann eigentlich nicht mehr davon gesprochen werden, dass die Auszubildenden in einem bestimmten Beruf ausgebildet werden, da sie einen Grossteil der Zeit mit anderen Tätigkeiten verbringen.

Knapp drei Prozent der Betroffenen verbrachten 20,1-60 Stunden in der Woche mit ausbildungsfremden Tätigkeiten. In diesen Fällen waren die Auszubildenden keine Lernenden mehr, sondern billige Hilfsarbeiter.

Aus der Praxis

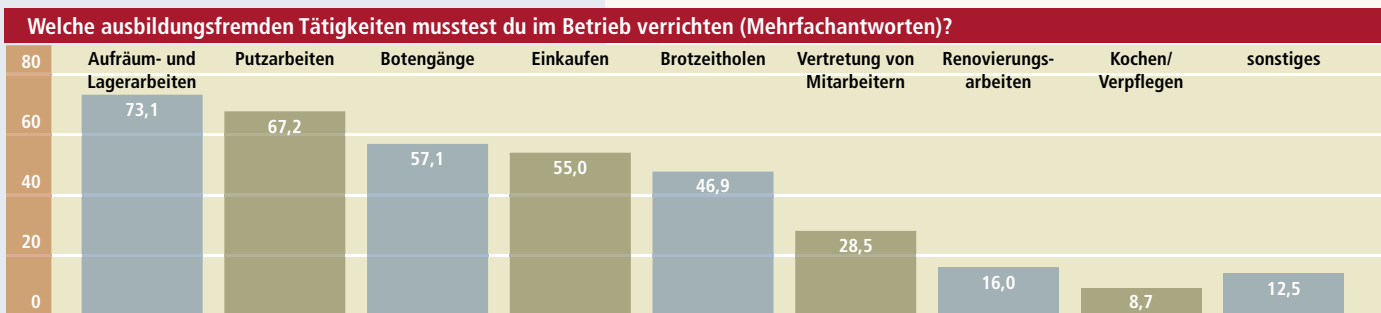
In den Beratungsgesprächen erzählen Auszubildende häufig von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Es gibt Beispiele, in denen die Auszubildenden Freude daran haben. „Ich muss jeden Tag eine dreiviertel Stunde rumlaufen und Briefe austragen. Meine Ausbilderin spart sich dadurch das Porto, sie meint, ich bin viel billiger. Mir macht das nichts aus, so komm ich jeden Tag ein bisschen raus“, erzählte eine Auszubildende zur Bürokauffrau. Die meisten Auszubildenden beschweren sich erst dann, wenn sie sich ausgenutzt fühlen. „Es ist meine Aufgabe den Salon zu putzen, morgens, mittags und vor allem abends. Ich muss alle Arbeitsplätze sauber machen, die Böden wischen, die Küche aufräumen und das Klo. Manchmal muss ich auch Fenster putzen und so Sachen“, erzählte eine Auszubildende zur Friseurin. In Extremfällen findet überhaupt keine Ausbildung mehr statt. „Am Anfang wurde ich schon ausgebildet, aber vor drei Monaten ist die Firma umgezogen und seitdem bin ich nur noch Fahrer. Heute bin ich zum Beispiel von München nach Stuttgart und zurückgefahren und hab` fertige Ware ausgeliefert“, erzählt ein Auszubildender zum Drucker. Wenn

die Ausbilder die Auszubildenden überwiegend mit ausbildungsfremden Tätigkeiten betrauen, können die Auszubildenden auf Schadensersatz klagen.

Ein gutes Beispiel ist in diesem Zusammenhang eine Auszubildende, die eigentlich Kfz-Mechatronikerin lernte, stattdessen aber ein Jahr am firmeneigenen Kiosk Waren verkaufte. Sie verklagte den Betrieb nach ihrer fristlosen Kündigung auf die rückwirkende Zahlung eines Verkäuferinnen-Gehaltes für ein Jahr.

3.1.3.3 Art der ausbildungsfremden Tätigkeit

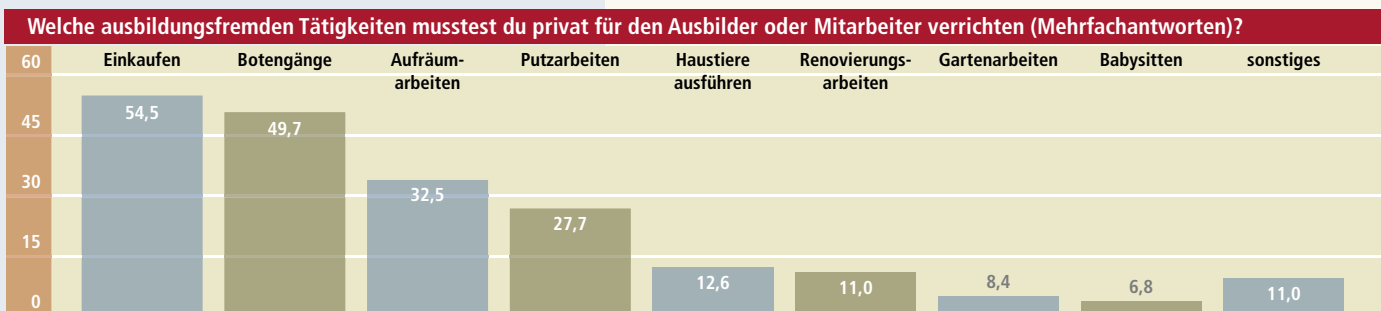
Die Auszubildenden wurden nach der Art der ausbildungsfremden Tätigkeiten befragt, die sie im betrieblichen Umfeld ausführen mussten. Es waren Mehrfachnennungen möglich. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Anteil der Betroffenen in Prozent

Auszubildende wurden gerne als Putzkräfte ausgenutzt. Sie müssen aufräumen oder das Lager sortieren, putzen oder sogar Renovierungsarbeiten durchführen. Außerdem sind sie in vielen Fällen für die Verpflegung der Mitarbeiter zuständig: Sie kaufen ein, holen die Brotzeit und kochen. Unter dem Punkt „Sonstiges“ haben die Auszubildenden unter anderem folgendes angegeben: „Dach decken“, „Mofa richten für Meister“, „Feiern vorbereiten“, „Boden legen“

Die Auszubildenden werden aber nicht nur im betrieblichen Umfeld ausbildungsfremd eingesetzt, sondern auch für private Dienstleistungen für Mitarbeiter oder Ausbilder. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob und welche privaten Arbeiten sie durchführen mussten. Es waren Mehrfachnennungen möglich. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Anteil der Betroffenen in Prozent

Erfahrungsgemäß werden die Auszubildenden besonders dann für private Arbeiten eingesetzt, wenn Betrieb und privater Haushalt nahe beieinander liegen oder sogar identisch sind. Sie kaufen dann für ihren Ausbilder oder andere Mitarbeiter ein und putzen, pflegen den Garten, führen die Haustiere aus und passen auf die Kinder auf. Unter den Punkt sonstiges befanden sich unter anderem folgende Angaben: „für den Chef Familieneinkauf“, „für Verlobte telefonieren“, „PC reparieren“, „Chef rumfahren“, „für Frau des Chefs arbeiten“, „Amtsgänge“, „Auto putzen“, „Auto waschen“, „Auto zur Inspektion“.

Aus der Praxis

Die meisten Auszubildenden fühlen sich besonders ausgenutzt, wenn sie private Arbeiten zumeist für den Ausbilder ausführen müssen. „Sonntags hab ich frei. Denkste. Immer am Sonntag Vormittag muss ich zum Haus von meinem Chef fahren und seinen BMW putzen. Er meint, das war schon immer so, dass seine Auszubildenden das machen, er musste das in seiner Lehre auch machen“, erzählt ein Auszubildender zum Groß- und Außenhandelskaufmann. Teilweise kommt es auch zu Grenzüberschreitungen. „Ich muss immer die private Wäsche von meinem Chef waschen, und ich ekle mich so vor seinen String-Tangas, die sind immer so fleckig“, erzählte eine Auszubildende zur Steuerfachangestellten.

3.1.4 Ausbildungsfremde Routinearbeiten

Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

3.1.4.1 Häufigkeit von ausbildungsfremden Routinearbeiten

Wenn ausbildungsfremde Routinearbeiten verrichtet werden, dient dies nicht dem Ausbildungszweck. Die Auszubildenden müssen dann immer wieder die gleichen Arbeiten ausführen, obwohl sie diese längst beherrschten. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie ausbildungsfremde Routinearbeiten machen mussten. Im Fragebogen wurde ihnen zudem erklärt, was darunter zu verstehen ist. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

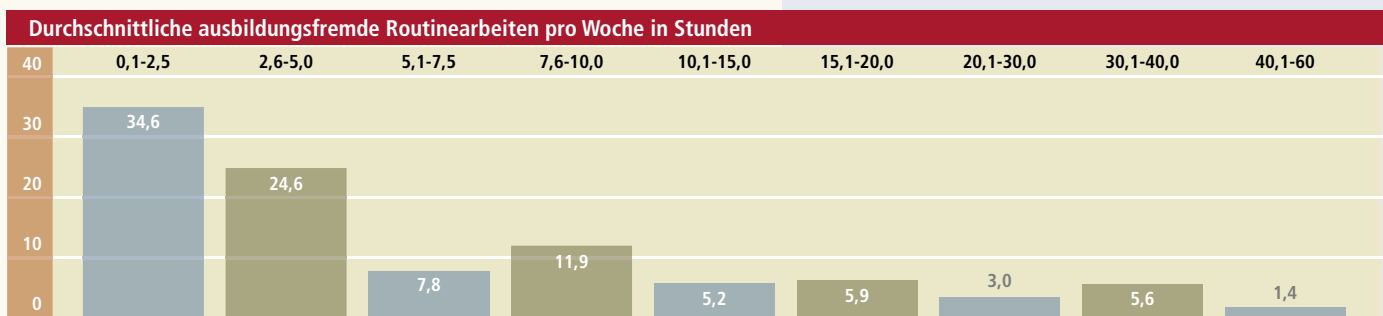
Fast jeder zweite Auszubildende musste bereits ausbildungsfremde Routinearbeiten machen. Die Auszubildenden waren also ähnlich häufig von ausbildungsfremden Tätigkeiten und ausbildungsfremden Routinearbeiten betroffen.

Musst du ausbildungsfremde Routinearbeiten machen?

	Alle Befragten
Ja	46,5%
Nein	53,5%

3.1.4.2 Ausmaß der ausbildungsfremden Routinearbeiten

Die Auszubildenden wurden gefragt, wie viele Stunden sie wöchentlich mit ausbildungsfremden Routinearbeiten beschäftigt wurden. Der Mittelwert lag bei 8,5 Stunden in der Woche, wobei die Streuung auch hier sehr hoch war. Die folgende Übersicht vermittelt ein differenziertes Bild:



Anteil der Betroffenen in Prozent

Knapp 60 Prozent der Betroffenen verbrachten zwischen 0,1-5 Stunden in der Woche mit ausbildungsfremden Routinearbeiten. Dies ist nicht verwunderlich, da sich im betrieblichen Ablauf einige Tätigkeiten wiederholen.

Fast 20 Prozent der Auszubildenden wurde 5,1-10 Stunden in der Woche mit Routinearbeiten betraut. In diesen Fällen ist die betriebliche Ausbildungszeit, die zum Erwerb neuer Fertigkeiten zur Verfügung steht bereits deutlich reduziert.

Elf Prozent der Betroffenen mussten 10,1-20 Stunden pro Woche ausbildungsfremde Routinearbeiten ausführen, verbrachten also teilweise die Hälfte ihrer Ausbildungszeit damit, bereits Erlerntes zu wiederholen. Das Erreichen des Ausbildungsziels dürfte bei diesen Auszubildenden in Frage stehen, wenn sie keinen Weg finden, sich die fehlenden betrieblichen Inhalte selbständig oder zumindest theoretisch mittels der Berufsschule anzueignen.

Jeder zehnte Betroffene und damit fast jeder zwanzigste Münchner Auszubildende verbringt 20,1-60 Stunden in der Woche mit Routinearbeiten und ist somit mehr Hilfsarbeiter als Lernender.

Aus der Praxis

Ein Teil der ausbildungsfremden Routinearbeiten erklärt sich durch betriebliche Notwendigkeit. Vor allem kleine Betriebe brauchen Auszubildende auch als Arbeitskraft, und hier ist es normal, dass bestimmte Arbeitsabläufe immer wieder wiederholt werden. Etwas anderes ist es, wenn Auszubildende zu einfachen Tätigkeiten angelehrt werden und diese fast ausschließlich durchführen. „Ich lern` zwar Kfz-Mechatroniker, aber eigentlich bin ich Reifenwechsler. Ich bin nur im Lager und schichte Reifen, im Frühling zieh` ich dann nur Sommerreifen auf und im Herbst Winterreifen. Dazwischen mach ich manchmal was anderes“, erzählte ein Auszubildender.

3.1.5 Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten und Routinearbeiten

Durch eine Kreuzabfrage wurde ermittelt, wie viel Prozent der Auszubildenden von ausbildungsfremden Tätigkeiten und ausbildungsfremden Routinearbeiten betroffen waren: 35 Prozent aller Münchner Auszubildenden waren von beidem betroffen. Wenn man die Mittelwerte zusammenzählt, kann man also vereinfachend sagen: 35 Prozent aller Münchner Auszubildenden verbrachten im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche mit ausbildungsfremden Routinearbeiten oder ausbildungsfremden Tätigkeiten.

3.1.6 Berichtsheft als Nachweis

Ausbildende haben Auszubildende zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden und diese durchzusehen. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen (...) wer vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise geführt hat. (§ 43 Berufsbildungsgesetz)

Im Berichtsheft (seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes auch schriftlicher Ausbildungsnachweis genannt) wird vermerkt, welche Tätigkeiten die Auszubildenden durchführen. Die Einträge in den Berichtsheften werden vom Ausbilder kontrolliert und abgezeichnet. Um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden brauchen Auszubildende ein vollständiges, vom Ausbilder abgezeichnetes Berichtsheft. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob ihre Einträge im Berichtsheft mit der Ausbildungsrealität übereinstimmen.

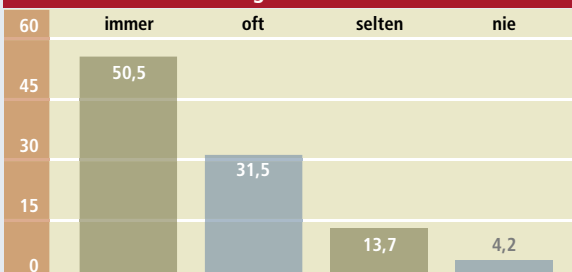
☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Nur bei rund der Hälfte der Auszubildenden entsprachen die Einträge im Berichtsheft voll der betrieblichen Wirklichkeit. Dies deckt sich mit den Antworten der Auszubildenden zu den Themen ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten. Man kann also vermuten, dass vor allem ausbildungsfremde Arbeiten nicht im Berichtsheft erwähnt wurden.

Aus der Praxis

Die Auszubildenden verzichten teilweise von selbst auf eine Erwähnung von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Es ist ihnen klar, dass der Ausbilder den Eintrag „Auf die Kinder meines Ausbilder aufgepasst“ nicht abzeichnen wird. Andere hingegen schreiben genau auf, was sie gemacht haben, und geraten dann in eine Drucksituation. „Mein Ausbilder meint, dass er meine Berichte so nicht abzeichnet, weil ich halt auch reingeschrieben habe, wenn ich fast immer andere Sachen gemacht hab`, und wenn ich das nicht ändere, dann werd` ich nicht zur Prüfung zugelassen. Ich muss das Berichtsheft vom ganzen Jahr am Wochenende neu schreiben, und ich weiß nicht, was ich da schreiben soll“, erzählt ein Auszubildender zum Kaufmann im Einzelhandel.

Entsprechen die Eintragungen im Berichtsheft dem, was du in der Ausbildung tatsächlich machst?



Alle Befragten in Prozent

Das Berichtsheft ist die einfachste Möglichkeit für die zuständigen Stellen, zumindest rückwirkend zu kontrollieren, ob die Ausbildung korrekt verläuft. Allerdings zeigten die Zahlen, dass sich in jedem zweiten Fall nicht die ganze betriebliche Wirklichkeit im Berichtsheft widerspiegelt. Dies traf in besonders starkem Ausmaß auf die Auszubildenden im Handwerk zu, dicht gefolgt von den Auszubildenden in den Freien Berufen.

Entsprechen die Eintragungen im Berichtsheft tatsächlich dem, was du in der Ausbildung täglich machst?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	1,6%	7,6%	7,6%	0,0%
Selten	10,1%	19,0%	17,6%	6,5%
Oft	31,6%	26,6%	39,0%	16,1%
Immer	56,8%	46,7%	35,7%	77,4%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

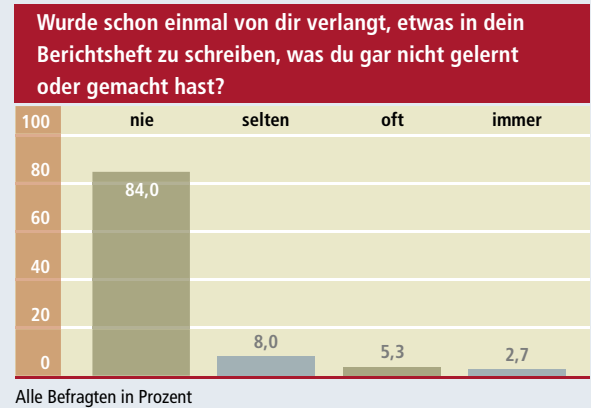
*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Einige Ausbildungsbetriebe sind sich durchaus bewusst, dass sie ihre Auszubildenden nicht korrekt ausbilden. Wenn die Ausbilder die Auszubildenden größtenteils ausbildungsfremd einsetzen, können die Auszubildenden auf Schadensersatz klagen, wobei das Berichtsheft einen wichtigen Nachweis darstellt. Die Auszubildenden wurden deshalb gefragt, ob sie schon einmal vom Betrieb aufgefordert wurden, falsche Angaben in ihrem Berichtsheft zu machen. Die Auswertung ergab folgendes Bild:

16 Prozent der Auszubildenden wurden schon von ihren Ausbildern aufgefordert, falsche Angaben zu machen. Da das Berichtsheft der Ausbildungsnachweis ist, kommt dies einer Aufforderung zur Urkundenfälschung nahe.

Aus der Praxis

Während der Probezeit von vier Monaten zu Beginn der Ausbildung kann Auszubildenden ohne Angabe von Gründen jederzeit gekündigt werden. Es gibt leider immer wieder Fälle, in denen Auszubildende angestellt, als billige Hilfskräfte ausgenutzt und kurz vor Ende der Probezeit entlassen werden. Hier wäre eine Klage auf Schadensersatz sinnvoll, doch leider ist genau in diesen Fällen das Berichtsheft oft kein guter Nachweis: Die Auszubildenden wurden von den Ausbildern zu falschen Angaben aufgefordert und sie gehorchen, weil sie sich in der Probezeit keinen Widerspruch erlauben können. „Ich hab jetzt vier Monate eigentlich nur den Salon geputzt. Und am letzten Tag der Probezeit hat mir mein Chef gesagt, dass er mich doch nicht brauchen kann“, erzählt eine Auszubildende zur Friseurin. Aber auch im weiteren Verlauf der Ausbildung können die Ausbilder die Auszubildenden leicht unter Druck setzen: Ohne die Unterschrift der Auszubildenden wird den Auszubildenden die verbrachte Ausbildungszeit nicht anerkannt.



Auszubildende im Handwerk wurden besonders häufig zu falschen Angaben aufgefordert: Fast 22 Prozent haben in diesem Zuständigkeitsbereich bereits auf Aufforderung falsche Angaben gemacht.

Wurde schon einmal von dir verlangt, etwas in dein Berichtsheft zu schreiben, was du gar nicht gelernt oder gemacht hast?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	87,0%	78,0%	81,8%	87,1%
Selten	6,1%	11,5%	9,6%	6,5%
Oft	3,9%	8,2%	5,7%	6,5%
Immer	3,0%	2,2%	2,9%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.



3.2 Person des Ausbilders

Exkurs: Der Ausbilder

Nicht jeder darf ausbilden. Im Handwerk gilt nach wie vor in vielen Berufen der Meisterzwang. Im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer mussten Ausbilder lange Zeit eine Ausbildereignungsprüfung ablegen. Dies ist allerdings seit einigen Jahren nicht mehr erforderlich, der Wegfall der Prüfung sollte das Ausbilden erleichtern und zur Schaffung von Ausbildungsplätzen beitragen. Nach dem Berufsbildungsgesetz gilt allerdings weiterhin, dass nur Personen ausbilden dürfen, die fachlich und persönlich geeignet sind. Der Ausbilder, der mit dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abschließt, muss die Ausbildung selbst durchführen oder eine andere geeignete Person ausdrücklich mit der Aufgabe betrauen. Ausbilden bedeutet vor allem, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu vermitteln, die erforderlich sind um das Ausbildungsziel zu erreichen. Ein gelegentliches „nach dem Rechten Sehen“ durch eine ausbildungsberechtigte Person reicht also nicht. Der Ausbilder muss größtenteils anwesend sein und aktiv ausbilden. Es gehört zu seinen Aufgaben, die Lernfortschritte des Auszubildenden zu kontrollieren, ihm Arbeitsvorgänge zu erklären und seine Fragen zu beantworten. Er sollte den Auszubildenden motivieren und bei guten Leistungen loben. Außerdem ist er verpflichtet, den Auszubildenden zum Führen des Berichtsheftes anzuhalten und dieses zu kontrollieren.

3.2.1 Benannter Ausbilder

Ausbilder haben selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. (§ 28 Berufsbildungsgesetz)

Der Ausbilder muss klar bestimmt werden. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob es einen für sie zuständigen qualifizierten Ausbilder gibt. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Die Tatsache, dass 15 Prozent der Auszubildenden nicht wussten, ob sie einen zuständigen Ausbilder haben, bedeutet, dass der Ausbilder nicht als solcher auftrat und sich zu erkennen gab. Bei 14 Prozent der Befragten stand kein Ausbilder zur Verfügung.

Aus der Praxis

Wenn Auszubildende keinen zuständigen Ausbilder haben, fühlen sie sich oft alleine gelassen und erleben viele Frustrationen. „Ich komm halt morgens ins Büro und mach dann die Ablage und Telefondienst. Mehr gibt es eigentlich nicht zu tun und mein Ausbilder ist so gut wie nie da. Wenn ich mal was über Buchführung erfahren will, muss ich einen anderen Mitarbeiter fragen, und die sind dann meistens ziemlich genervt, weil sie keine Zeit für so was haben“, erzählt eine Auszubildende zur Bürokauffrau.



Alle Befragten in Prozent

Der Meisterzwang im Handwerk scheint sich positiv auszuwirken: Im Handwerk gab es deutlich häufiger einen zuständigen Ausbilder, als in allen anderen Bereichen. Besonders in den Freien Berufen ist der Mangel an zuständigen Ausbildern auffallend: Jeder zweite Auszubildende in diesem Bereich hatte keinen Ausbilder oder kannte ihn nicht.

Gibt es in deinem Betrieb einen für die Azubis zuständigen qualifizierten Ausbilder?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nein	8,1%	9,8%	30,0%	0,0%
Ja	77,2%	85,8%	46,5%	78,1%
Weiß nicht	14,7%	4,4%	23,5%	21,9%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt -; eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

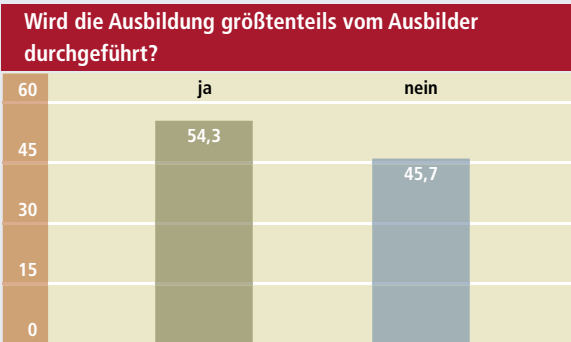
3.2.2 Durchführung der Ausbildung

Die Auszubildenden, die einen klar bestimmten Ausbilder hatten, wurden nun gefragt, ob dieser Ausbilder die Ausbildung auch größtenteils durchführt, wie es vom Berufsbildungsgesetz vorgesehen ist.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

70 Prozent der Auszubildenden hatten einen klar definierten Ausbilder aber nur in etwas mehr als der Hälfte der Fälle wurde die Ausbildung auch größtenteils vom Ausbilder durchgeführt.

Zusammenfassend bedeutet dies: Nur jeder dritte Münchner Auszubildende hatte einen klar benannten Ausbilder, der die Ausbildung auch größtenteils durchführt.



Alle Befragten in Prozent

Aus der Praxis

In vielen Fällen übernehmen andere Mitarbeiter die Ausbildung, aber es gibt leider auch Einzelfälle, bei denen überhaupt nicht ausgebildet wird. „Wir sind immer alleine im Betrieb, ich und meine Schwester. Morgens machen wir auf und abends machen wir zu. Der Chef kommt nur abends vorbei und holt das Geld“, erzählten zwei Auszubildende zur Bäckereifachangestellten im ersten Lehrjahr, die alleine eine Filiale betrieben.

Die gesonderte Auswertung nach zuständigen Stellen zeigte, dass in den Freien Berufen und im Handwerk besonders häufig der benannte Ausbilder die Ausbildung auch durchführt.

Wird die Ausbildung größtenteils von diesem Ausbilder durchgeführt?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nein	49,6%	40,6%	34,1%	80,0%
Ja	50,4%	59,4%	65,9%	20,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt; eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Der Ausbilder muss die Ausbildung nicht alleine durchführen. Er kann bestimmte Teile an geeignete Fachkräfte delegieren, oder eine andere Person, die fachlich und persönlich geeignet ist, mit der Ausbildung beauftragen. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob andere Personen die Ausbildung durchführten. Es waren Mehrfachantworten möglich. Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Wenn der Ausbilder nicht selbst ausbildet, wird die Ausbildung in der Regel von anderen Mitarbeitern, anderen Ausbildern und Führungskräften durchgeführt. Ob diese Personen auch über die nötigen fachlichen Qualifikationen verfügen, konnte hier nicht geklärt werden.

Aus der Praxis

Auszubildende, die von Mitarbeitern ausgebildet werden, erleben dies nicht unbedingt als Nachteil. „Den Meister sehe ich kaum. Ich bin immer mit verschiedenen Gesellen unterwegs, und die zeigen mir alles“, erzählte ein Auszubildender zum Maler und Lackierer. „Eigentlich ist der Doktor mein Ausbilder. Aber der weiß ja gar nicht, wie die Praxis organisiert ist. Das bringt mir alles die ausgebildete Arzthelferin bei“, erzählt eine Auszubildende zur Arzthelferin.

Aber auch Auszubildende und Praktikanten werden zum Ausbilden verpflichtet, obwohl sie dafür mit Sicherheit nicht geeignet sind. Auch ungelernete Hilfskräfte verfügen nicht über die vorgeschriebene fachliche Qualifikation.

Aus der Praxis

Leider kommt es immer wieder vor, dass Auszubildende von anderen Auszubildenden ausgebildet werden. Dies ist natürlich bedenklich, da die Auszubildenden selbst nicht über die entsprechenden Kenntnisse verfügen und mit der Aufgabe überfordert sind. „Bei uns im Betrieb sind nur der Ausbilder und vier Azubis. Der Ausbilder hat oft Aufträge außer Haus, und dann betreuen wir den Laden alleine. Ich bin jetzt ins dritte Lehrjahr gekommen und zwei Neue haben angefangen. Für die bin jetzt ich verantwortlich, aber ich hab ja gar nicht die Zeit, weil ich auch sonst alles machen muss“, erzählt eine Auszubildende zur Fotografin.

Besonders bedenklich ist es, dass fünf Prozent der Auszubildenden angaben, dass überhaupt niemand die Ausbildung durchführt.

Aus der Praxis

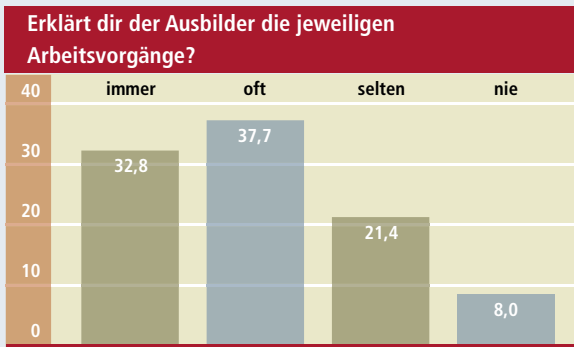
Es kommt leider immer wieder vor, dass Auszubildende nach einer kurzen Einführung als Hilfsarbeiter eingesetzt werden. Es werden keinerlei Ausbildungsinhalte vermittelt und es ist kein Ausbilder anwesend. „Ich mache seit Beginn meiner Ausbildung Nachtschicht am Flughafen. In der ersten Nacht war noch jemand dabei, seitdem bin ich alleine“, erzählt ein Auszubildender zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit.

3.2.3 Aufgaben der Ausbilder

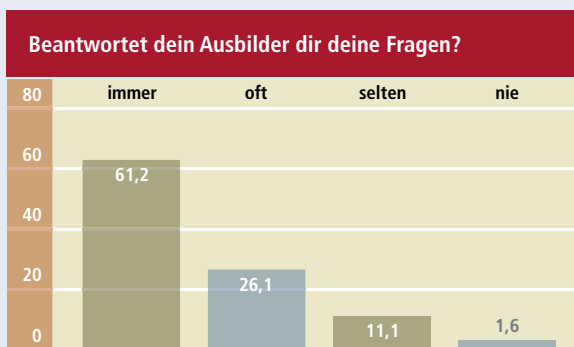
Auszubildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. (§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Die Auszubildenden wurden noch eingehender zu der Person befragt, von der sie ausgebildet wurden. Wenn die Ausbildungsinhalte vermittelt werden sollen, müssen

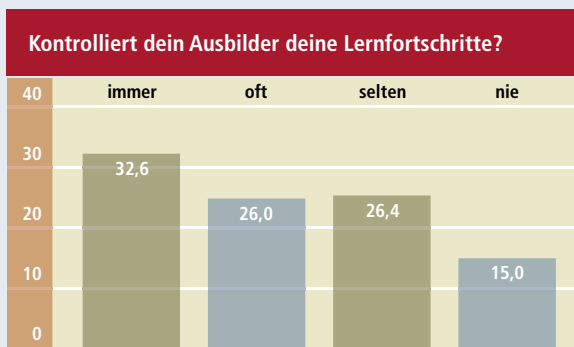
Welche anderen Personen führen die Ausbildung durch (Mehrfachantworten möglich)?	
	Alle Befragten
Mitarbeiter	83,8%
Führungskräfte	37,1%
Andere Ausbilder	23,8%
Andere Azubis	20,0%
Ungelernte Hilfskräfte	4,7%
Praktikant	1,3%
Niemand	1,6%
Sonstige Personen	5,1%



Alle Befragten in Prozent



Alle Befragten in Prozent



Alle Befragten in Prozent

Kontrolliert dein Ausbilder deine Lernfortschritte?

Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Nie	18,4%	20,6%	15,9%	6,8%
Selten	30,5%	28,7%	23,1%	22,8%
Oft	29,5%	19,1%	29,8%	26,4%
Immer	21,6%	31,6%	31,3%	44,0%

den Auszubildenden die jeweiligen Arbeitsvorgänge erklärt werden. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob dies der Fall war.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

70 Prozent der Befragten wurden regelmäßig in neue Arbeitsabläufe eingewiesen. Fast 29 Prozent der Auszubildenden wurden selten oder nie in neue Arbeitsvorgänge eingeführt.

Aus der Praxis

Wenn Auszubildenden nichts erklärt wird, machen sie häufig Fehler. Dies kann in einem Teufelskreis enden. „Niemand hat mir erklärt, wie ich die Sachen buchen muss. Ich schau dann immer in den Ordnern nach und versuche es genauso zu machen. Wenn ich dann einen Fehler mache, wird mein Chef total wütend, weil das für die Firma total blöd ist. Wenn ich dann sage, dass er mir ja auch nie was erklärt, schreit er mich an, warum er mir denn was erklären soll, weil ich bin ja eh zu blöd es zu kapieren“, erzählt eine Auszubildende zur Speditionskauffrau.

In den allermeisten Fällen aber beantworten die Ausbilder bereitwillig die Fragen der Auszubildenden, wenn diese selbst die Initiative ergreifen und nachfragen.



Aus der Praxis

Es gibt viele Ausbilder, die ihre Ausbilderpflichten ernst nehmen. „Ich kann immer meinen Ausbilder fragen, wenn ich was nicht weiß. Der nimmt sich dann richtig Zeit und erklärt mir alles“, erzählt eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten. Leider ist auch das Gegenteil der Fall. „Mein Ausbilder schnauzt mich immer an, wenn ich ihn was frage und meint, das müsste ich längst wissen. Aber woher denn, wenn mir niemand was erklärt?“, beschwert sich ein Auszubildender zum Kaufmann im Einzelhandel.

Nur durch eine regelmäßige Lernzielkontrolle kann sichergestellt werden, dass die Auszubildenden auch ihr Ausbildungsziel erreichen.



Bei 59 Prozent der Auszubildenden fanden regelmäßig Lernzielkontrollen statt, bei 41 Prozent war dies nicht der Fall. Es ist fraglich, ob Ausbilder ohne regelmäßige Überprüfungen den ordnungsgemäßen Fortgang der Ausbildung sicherstellen können.

Auch bei dieser Frage ist der Zusammenhang zur Betriebsgröße eindeutig: Je größer der Betrieb umso wahrscheinlicher ist es, dass die Auszubildenden von einem Ausbilder betreut werden, der für diese Aufgabe freigestellt ist und sich Zeit nimmt. Außerdem gibt es in großen Betrieben häufig Bewertungs- und Beurteilungssysteme.

Die Auszubildenden im Handwerk hatten häufiger einen Ausbilder, der ihre Lernfortschritte kontrollierte, als die Auszubildenden in den Freien Berufen und im Bereich der Industrie- und Handelskammer. Grund dafür könnte sein, dass Auszubildende im Handwerk öfter von Personen ausgebildet werden, die über den Meisterbrief zum Ausbilden qualifiziert sind und eine klare Vorstellung vom Verlauf der Ausbildung haben.

Kontrolliert dein Ausbilder deine Lernfortschritte?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Nie	13,7%	12,3%	21,5%	6,3%
Selten	23,7%	21,8%	35,5%	34,4%
Oft	27,4%	24,0%	22,0%	40,6%
Immer	35,2%	41,9%	21,0%	18,8%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt; eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Für jeden Auszubildenden ist es wichtig ab und zu für eine gute Arbeit oder Lernfortschritte gelobt zu werden. Das steigert die Motivation und das Selbstbewusstsein.

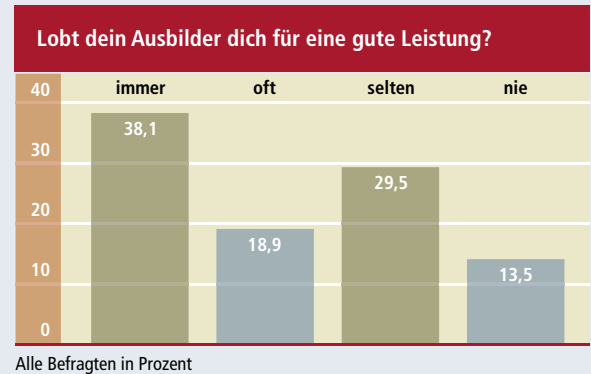
Leider wurden 43 Prozent der Auszubildenden selten oder nie gelobt.

Aus der Praxis

Es sollte nicht unterschätzt werden, wie sehr sich Auszubildende über ein Lob freuen. Als Lernende brauchen sie eine Bestätigung für gute Leistungen, um sich weiter zu motivieren.

„Neulich hat mein Chef zu mir gesagt, dass ich schon fast so gut bin wie ein ausgelehneter Geselle, obwohl ich erst im zweiten Lehrjahr bin“, erzählt ein Auszubildender zum Tischler strahlend.

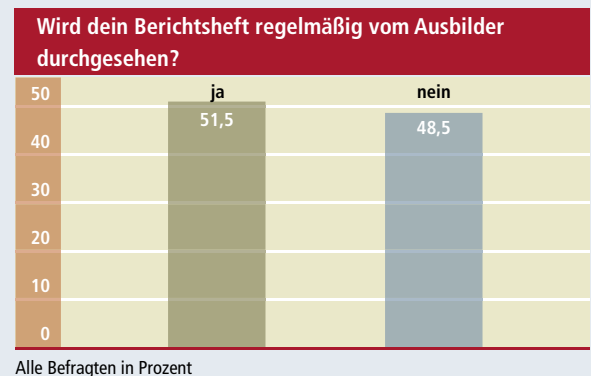
Interessant: Auszubildende mit geringerer schulischer Vorbildung bekommen in ihrer Ausbildung häufiger lobende Worte hören, als andere. Die Förderung wirkt sich sicherlich positiv auf ihre Entwicklung aus.



Lobt dein Ausbilder dich für eine gute Leistung?			
Antwort	unter Quali	Quali	über Quali
Immer	46,4%	40,4%	33,6%
Oft	18,7%	14,4%	21,8%
Selten	22,3%	30,7%	31,5%
Nie	12,7%	14,4%	13,1%

Es ist laut Berufsbildungsgesetz die Pflicht des Ausbilders, das Berichtsheft regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob die Ausbilder dieser Verpflichtung nachkamen.

Nur jeder zweite Auszubildende hatte einen Ausbilder, der dieser Aufgabe nachgekommen ist. Es wurde bereits dargestellt, dass viele Ausbilder die Ausbildung nicht selbst durchführen. Wenn sie außerdem das Berichtsheft nicht regelmäßig durchsehen und sich auf diese Weise einen Überblick über die Tätigkeiten ihrer Auszubildenden verschaffen, kann dies bedeuten, dass sie überhaupt nicht wissen was ihre Auszubildenden machen.



Aus der Praxis

Die Auszubildenden sind laut Berufsbildungsgesetz verpflichtet, ihr Berichtsheft regelmäßig zu führen. Auf der anderen Seite sollen die Ausbilder sie zum Führen des Berichtsheftes anhalten und die Einträge kontrollieren. Wenn die Ausbilder ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, wirkt sich dies oft negativ auf die Auszubildenden aus. „Ich hab noch überhaupt kein Berichtsheft bekommen und mein Ausbilder hat gesagt, das brauch ich nicht führen. Ich soll einfach am Ende des Lehrjahres das von der anderen Auszubildenden abschreiben, die schon weiter ist“, erzählt eine Auszubildende zur Restaurantfachfrau.

Bei Auszubildenden in Großbetrieben wurde das Berichtsheft regelmäßiger kontrolliert als bei Auszubildenden in Kleinbetrieben.

Wird dein Berichtsheft regelmäßig vom Ausbilder durchgesehen?

Antwort	weniger als 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	mehr als 500 Beschäftigte
Ja	28,4%	34,1%	63,2%	74,6%
Nein	71,6%	65,9%	36,8%	25,4%

Dies wirkt sich auch auf die verschiedenen Zuständigkeitsbereiche aus. Die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst und im Bereich der Industrie- und Handelskammer hatten deutlich bessere Werte: 78 Prozent beziehungsweise 64 Prozent von ihnen konnten sich darauf verlassen, dass der Ausbilder ihr Berichtsheft regelmäßig kontrolliert. Die Auszubildenden im Bereich Handwerk lagen im Mittelfeld, die Auszubildenden in den Freien Berufen bildeten das Schlusslicht: Nur bei jedem dritten Auszubildenden in diesem Bereich wurde das Berichtsheft regelmäßig kontrolliert.

Wird dein Berichtsheft regelmäßig vom Ausbilder durchgesehen?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	64,4%	50,8%	20,2%	78,1%
Nein	35,6%	49,2%	79,8%	21,9%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt; eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

3.2.4 Bewertung der Ausbilder durch die Auszubildenden

Die Auszubildenden wurden gebeten, die Qualifikation der Personen zu bewerten, die sie ausbilden, unabhängig davon ob es nur benannte Ausbilder oder andere Personen waren. Dabei stand ihnen eine Skala von 1-5 zur Verfügung: 1 bedeutete „trifft voll und ganz zu“, 3 „teils/teils“ und 5 „trifft überhaupt nicht zu“.

Fragestellung

	1	2	3	4	5
Wie zufrieden bist du mit der fachlichen Qualifikation der Personen, die ausbilden?	44,2%	24,0%	24,3%	3,6%	3,9%
Wie zufrieden bist du mit der persönlichen Eignung der Personen, die ausbilden?	37,2%	23,2%	27,9%	5,8%	5,9%

Rund zwei Drittel der Auszubildenden war mit den Personen, von denen sie ausgebildet wurden, zufrieden. Je ein Viertel der Auszubildenden machte im persönlichen und fachlichen Bereich Einschränkungen. Fast jeder zehnte Auszubildende war nicht zufrieden. Insgesamt beurteilten die Auszubildenden die persönlichen Qualifikation kritischer als die fachliche.

Das Votum für die Ausbilder fiel insgesamt positiv aus. Dies ist allerdings nicht unbedingt damit gleichzusetzen, dass die Ausbilder ihren Pflichten nachkamen. Auszubildende können es zum Beispiel durchaus angenehm finden, wenn ihr Berichtsheft nicht regelmäßig kontrolliert wird, denn dies bedeutet auch, dass sie es nicht regelmäßig führen müssen.

Im Bereich der Industrie- und Handelskammer waren die Auszubildenden am zufriedensten mit der fachlichen Qualifikation ihrer Ausbilder, dicht gefolgt von den Auszubildenden im Handwerk.

Bemerkenswert ist, dass es im Öffentlichen Dienst zwar viele Einschränkungen, aber keine einzige negative Wertung im Bereich der fachlichen Qualifikation gab – dafür aber um so mehr negative Bewertungen im Bereich der persönlichen Qualifikation.

Wie zufrieden bist du mit der fachlichen Qualifikation der Personen, die dich ausbilden?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
1	42,1%	53,0%	45,8%	18,8%
2	29,9%	17,7%	14,2%	40,6%
3	19,9%	21,5%	32,5%	40,6%
4	4,5%	4,4%	1,9%	0,0%
5	3,6%	3,3%	5,7%	0,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Wie zufrieden bist du mit der persönlichen Eignung der Personen, die dich ausbilden?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
1	37,3%	41,8%	36,9%	21,9%
2	27,5%	19,2%	13,6%	40,6%
3	23,4%	28,6%	36,4%	25,0%
4	5,2%	6,6%	7,0%	3,1%
5	6,6%	3,8%	6,1%	9,4%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt; eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

3.3. Zusammenfassende Bewertung des Kapitels

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung setzt voraus, dass ein geeigneter Ausbilder die Ausbildungsinhalte vermittelt. Dies ist nicht bei allen Auszubildenden der Fall, wie im Verlauf dieses Kapitels gezeigt wurde. Für die abschließende Bewertung wurden einige Fragen herausgegriffen und über eine Mehrfachabfrage ermittelt, bei wie viel Prozent der Auszubildenden in diesem Themenbereich mindestens ein schwerer Mangel festzustellen war. Bei den Auszubildenden, die in die Wertung kamen, traf mindestens einer der folgenden Punkte zu:

An meinem Ausbildungsplatz werden die Ausbildungsinhalte kaum oder gar nicht vermittelt

Ich muss durchschnittlich zehn Stunden oder mehr ausbildungsfremde Tätigkeiten in der Woche machen

Ich muss durchschnittlich 15 oder mehr Stunden ausbildungsfremde Routinearbeiten in der Woche machen

Die Einträge in meinem Berichtsheft entsprechen selten oder nie der Wahrheit

Es wird oft oder immer von mir verlangt, falsche Angaben im Berichtsheft zu machen.

Mein Ausbilder erklärt mir nie Arbeitsvorgänge

Mein Ausbilder beantwortet nie meine Fragen

Mein Ausbilder kontrolliert nie meine Lernfortschritte

Das Ergebnis: **46 Prozent** der Befragten Auszubildenden waren mindestens einem der oben aufgelisteten Aussagen betroffen. 23 Prozent waren nur von einem Punkt betroffen. Auf 22 Prozent der Auszubildenden trafen zwei oder mehr der obigen Aussagen zu.



Anzahl der Punkte im Bereich Ausbilder und Ausbildungsinhalte von denen die Befragten betroffen waren.	Betroffenheit aller Befragten in Prozent
0	54,2
1	23,3
2	8,9
3	7,8
4	3,6
5	1,3
6	0,8
mehr	0,1

Um deutlicher zu machen in welcher Situation sich die Betroffenen Auszubildenden befinden, wurden zwei fiktive Beispielfälle zusammengestellt.

Beispiel 1: Ein Auszubildender, der von vier Punkten betroffen war

Ich mach fast immer nur Ablage, durchschnittlich so 15 Stunden in der Woche. Das kann ich natürlich so nicht ins Berichtsheft schreiben, und deshalb steht da auch selten die Wahrheit drin. Meinem Ausbilder bin ich ziemlich egal: Der erklärt mir nie was und kontrolliert auch nie, ob ich schon alles Wichtige kann.

Beispiel 2: Ein Auszubildender, der von fünf Punkten betroffen war

An meinem Ausbildungsplatz werden die Ausbildungsinhalte kaum oder gar nicht vermittelt. Wenn ich mal eine Frage hab, wird sie mir nicht beantwortet. Ich muss durchschnittlich zehn Stunden oder sogar mehr ausbildungsfremde Tätigkeiten in der Woche machen, meistens putzen und einkaufen, auch für den Ausbilder privat. Die Einträge in meinem Berichtsheft entsprechen selten der Wahrheit, denn mein Ausbilder verlangt oft von mir, falsche Angaben im Berichtsheft zu machen.

Bei der abschließenden Auswertung wurden bestimmte Tendenzen sichtbar:

Im Bereich Öffentlicher Dienst kommen die Ausbilder ihren Pflichten am besten nach: Hier waren nur 25 Prozent der Auszubildenden von mindestens einem Punkt betroffen. Im Bereich Industrie- und Handelskammer waren 42 Prozent, im Bereich der Handwerkskammer 49 Prozent und im Bereich der Freien Berufe 54 Prozent der Auszubildenden von mindestens einem schweren Mangel betroffen.

In Großbetrieben kommen die Ausbilder ihren Pflichten besser nach und die Ausbildungsinhalte werden vollständig vermittelt. Bei 34 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern traf eine der obigen Aussagen zu, bei Kleinbetrieben mit weniger als 6 Beschäftigten waren 51 Prozent der Auszubildenden betroffen. Der Unterschied zwischen Groß- und Kleinbetrieben ist aber bei diesem Themenfeld geringer, als in den anderen Bereichen.

Auszubildende mit einem niedrigeren Schulabschluss als dem qualifizierenden Hauptschulabschluss waren häufiger von Mängeln betroffen (52 Prozent) als Auszubildende mit qualifizierendem Hauptschulabschluss (49 Prozent) und Auszubildende mit höherem Schulabschluss (41 Prozent).

Männliche Auszubildenden waren etwas seltener betroffen (44 Prozent) als weibliche Auszubildende (47 Prozent).

Deutsche Auszubildende und Auszubildende mit doppelter Staatsangehörigkeit waren seltener betroffen (45 Prozent), als ausländische Auszubildende (50 Prozent).

Volljährige waren häufiger betroffen (47 Prozent), als Minderjährige (38 Prozent).



4. Betriebsklima

Exkurs: Betriebsklima

Laut Berufsbildungsgesetz hat der Ausbilder auch erzieherische Pflichten und muss den Auszubildenden charakterlich fördern. Was für die Charakterbildung förderlich ist, mag sehr unterschiedlich beurteilt werden. Trotzdem kann man einige Voraussetzungen definieren, die eine positive Entwicklung fördern. Auszubildende und Mitarbeiter sollten den Auszubildenden freundlich und höflich behandeln. Die Arbeitsleistung sollte anerkannt werden und die Auszubildenden sollten keine Angst haben, Fehler zu machen. Grenzüberschreitungen im menschlichen Bereich wie zum Beispiel Beschimpfungen, Beleidigungen, Diskriminierungen oder sogar Drohungen sollten nicht vorkommen, denn Auszubildende können sich nur in einem unbelasteten Betriebsklima auf ihre Aufgaben konzentrieren. Außerdem müssen die Ausbilder dafür Sorge tragen, dass die Auszubildenden sittlich und körperlich nicht gefährdet werden. Sie müssen also vor sexueller Belästigung und körperlicher Gewaltanwendung geschützt werden. Um die Auszubildenden körperlich nicht zu gefährden, sollten ihnen im Falle einer Erkrankung ausreichend Zeit für den Heilungsprozess gegeben werden, ohne dass sie mit negativen Konsequenzen rechnen müssen.

4.1. Fragen zum allgemeinen Betriebsklima

Die Auszubildenden wurden gebeten, das Betriebsklima in ihrem Ausbildungsbetrieb zu bewerten. Dabei stand ihnen eine Skala von 1-5 zur Verfügung: 1 bedeutete „trifft voll und ganz zu“, 3 „teils/teils“ und 5 „trifft überhaupt nicht zu“.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?	1	2	3	4	5
Ich fühle mich in meinem Betrieb wohl.	39,1%	21,3%	26,5%	7,4%	5,8%
Das Arbeitsklima ist angenehm.	37,3%	21,3%	28,6%	7,5%	5,2%
Die Ausbilder sind freundlich und höflich.	41,7%	18,5%	28,0%	7,7%	4,1%
Die Mitarbeiter sind freundlich und höflich.	45,4%	23,9%	24,0%	3,9%	2,9%

Rund zwei Drittel der Auszubildenden fühlten sich in ihrem Betrieb wohl: Ihre Arbeitsleistung wurde anerkannt, das Betriebsklima war angenehm, Mitarbeiter und Ausbilder waren freundlich und höflich. Rund ein Viertel der Befragten fühlt sich nur teilweise wohl und macht auch in den anderen Bereichen Einschränkungen. 13 Prozent der Befragten gaben an, dass sie sich im Betrieb unwohl oder sogar sehr unwohl fühlen. Einige Auszubildenden haben Anmerkungen neben die Frage geschrieben. Hier stand zum Beispiel: „Hinter Rücken geredet“, „Keiner kümmert sich um mich!“, „Scheiß Arbeitskollegen, scheiß Arbeitsklima!“

Aus der Praxis

Zu Beratungsgesprächen kommen oft weibliche Auszubildende, die sich im Betrieb unwohl fühlen. Sie arbeiten in typischen Frauenberufen, zum Beispiel in Arztpraxen oder im Friseurhandwerk. Sie leiden unter einem schlechten Betriebsklima, das von Konkurrenz und Missgunst geprägt ist. „Die Ersthelferin ist schon ziemlich alt und die schaut mich oft an, als wäre ich eine Prostituierte, nur weil ich enge Sachen trage. Und die anderen reden immer hinter meinem Rücken über mich, weil ich einen Freund habe und sie nicht“, erzählt eine Auszubildende zur Ersthelferin. Auch in Familienbetrieben gibt es häufig Probleme. „Die beiden sind verheiratet und er ist mein Chef. Sie macht nur die Buchhaltung. Mit ihm komm ich auch gut klar, wir haben sogar ziemlich viel Spaß. Aber sie hasst mich, und wenn er nicht da ist schikaniert sie mich immer mit gemeinen Aufgaben“, erzählt eine Auszubildende zur Bürokauffrau. Manche Auszubildenden müssen mit Vorfällen fertig werden, die ihren Wertvorstellungen widersprechen. „Bei uns ist das Betriebsklima ziemlich rechts. Die Gesellen erzählen sich auch gerne Judenwitze über Auschwitz. Wie da die Juden in der Gaskammer stehen und das Gas erwarten und plötzlich kommt Wasser aus

den Duschen und alle freuen sich, nur einer weint. Und der sagt dann den anderen, dass es keinen Stöpsel gibt. So was finden die lustig und ich überhaupt nicht“, erzählt ein Auszubildender zum Bäcker entrüstet.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?	1	2	3	4	5
Ich habe Angst, zur Arbeit zu gehen.	3,4%	4,6%	8,9%	8,7%	74,5%
Ich habe Angst, Fehler zu machen.	9,8%	7,3%	28,9%	16,8%	37,2%

Acht Prozent der Auszubildenden hatten Angst zur Arbeit zu gehen, 17 Prozent hatten Angst davor Fehler zu machen, was bei Auszubildenden leider unvermeidlich ist.

Aus der Praxis

Ausbilder tragen auch die Verantwortung für schwächere Auszubildende, die besonders gefördert werden müssen. In der Beratungspraxis berichten Auszubildende von sehr negativen, aber auch von positiven Erfahrungen. „Mein Ausbilder mag mich nicht, weil ich immer wieder Fehler gemacht habe. Er meint, ich geh‘ allen auf die Nerven. Deshalb hat er mich jetzt alleine in ein Zimmer gesetzt. Da ist nur ein Schreibtisch drin und ich hab eigentlich nichts zu tun. Er meint, da kann ich nichts falsch machen. Ich soll mir einen neuen Ausbildungsplatz suchen, aber das ist nicht so leicht. Jeden Morgen habe ich schreckliche Angst zur Arbeit zu gehen und würde mich am liebsten krank schreiben lassen“, erzählt eine Auszubildende zur Bauzeichnerin. „Ich bin Legastheniker und komm in der Schule einfach nicht mit. Aber mein Chef sagt, dass ich im Betrieb seine beste Kraft bin. Er hat mir jetzt angeboten, Teilzeit zu arbeiten, damit ich viel Zeit für die Nachhilfe habe und die Prüfung schaffe“, erzählt ein Auszubildender zum Gärtner.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?	1	2	3	4	5
Bei Problemen in der Firma habe ich eine Vertrauensperson.	38,4%	15,3%	18,2%	7,1%	21,0%

Auszubildende machen in der Ausbildung ihre ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt und sind mit einer neuen Rolle, neuen Aufgaben und einer neuen Umgebung konfrontiert. Nicht immer wissen sie von Anfang an, wie man sich im Umgang mit Kollegen und dem Ausbilder richtig verhält. Umso wichtiger ist es für sie, dass sie sich an eine Vertrauensperson wenden können, die sie versteht und ihnen Ratschläge geben kann. Leider hat nur jeder zweite Auszubildende im Betrieb jemanden, dem er voll vertrauen kann.

Aus der Praxis

Wie wichtig eine Vertrauensperson sein kann, zeigt folgendes Beispiel. „Da ist ein Geselle in der Firma, der ist noch jung und sehr nett. Wenn der Meister wieder auf mir rumhackt, zwinkert er mir zu und dann sagt er mir immer, dass ich es nicht persönlich nehmen soll. Bei ihm war’s in der Lehre genauso. Der Meister hatte ständig was auszusetzen, aber am Schluss wurde er übernommen. Wegen dem Gesellen halt ich das Ganze aus“, erzählt ein Auszubildender zum Fliesenleger.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?	1	2	3	4	5
Meine Arbeitsleistung wird anerkannt.	33,8%	22,6%	31,0%	7,5%	5,1%

Auszubildende wollen ernst genommen werden. Sie fühlen sich in den Betrieben wohl, wenn sie das Gefühl haben, mit ihrer Arbeitsleistung etwas beizutragen. Leider haben nur 56 Prozent den Eindruck, dass ihre Leistungen anerkannt werden, bei 31 Prozent ist die zumindest teilweise der Fall. Von allen Befragten hatten 13 Prozent das Gefühl, dass ihr Beitrag nicht wertgeschätzt wurde.

Aus der Praxis

Wenn Auszubildende sich stark engagieren und dafür keinerlei Anerkennung erfahren, kann dies zu gravierenden Konsequenzen führen. „Ich will den Betrieb wechseln, mir reicht’s. Der soll doch schauen wo er bleibt. Ich mach echt alles in der Praxis, weil die Erstkraft seit Monaten krank ist. Ich bin ganz alleine, muss assistieren, Telefondienst machen, Terminplanung und die Quartalsabrechnung. Jeden Tag Überstunden. Und das einzige, was ich von meinem Chef zu hören kriege, ist wenn ich mal was falsch mache. Aber ich hab halt auch nur zwei Hände“, erzählt eine Auszubildende zur Zahnarzhelferin aufgebracht.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?

	1	2	3	4	5
Wenn ich etwas nicht weiß, kann ich einfach fragen.	62,5%	17,0%	13,4%	4,6%	2,4%

Auszubildende fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz sicherer und wohler, wenn sie bei Bedarf einen Ansprechpartner haben. Sie werden als Lernende behandelt und es wird ihnen zugestanden, dass sie noch Wissenslücken haben. 79 Prozent der Auszubildenden konnten einfach nachfragen, wenn sie etwas nicht wussten.

Inwieweit treffen folgende Aussagen für dich zu?

	1	2	3	4	5
Ich fühle mich in der Arbeit überfordert.	3,5%	5,3%	22,2%	15,7%	53,3%
Ich fühle mich in der Arbeit unterfordert.	7,3%	9,7%	26,6%	12,3%	44,2%

Offensichtlich können die Betriebe noch mehr von ihren Auszubildenden erwarten: Es fühlten sich mehr Auszubildende von der Arbeit unterfordert als überfordert. Eine Unterforderung kann eintreten, wenn die Auszubildenden oft mit ausbildungsfremden Tätigkeiten oder Routinearbeiten beschäftigt werden oder überhaupt keine Aufgaben bekommen. Überfordert fühlen sich Auszubildende, wenn sie zu viel Verantwortung tragen müssen. Rund ein Viertel der Befragten fühlte sich teilweise über- und unterfordert.

Aus der Praxis

Immer wieder gibt es Auszubildende, denen die Unterforderung stark zusetzt. Sie langweilen sich an ihrem Ausbildungsplatz und können sich kaum mehr motivieren. „Ich weiß überhaupt nicht, warum die mich eingestellt haben. Es gibt einfach nichts zu tun. Ich geh in die Arbeit, sitze an meinem Schreibtisch und surfe acht Stunden im Internet. Manchmal lerne ich auch was für die Schule. Am Abend bin ich immer ganz fertig, gerade weil gar nichts los war“, erzählt eine Auszubildende zur Industriekauffrau. In anderen Fällen fühlen sich die Auszubildenden überfordert, weil zu viel von ihnen verlangt wird. „Seit ich im zweiten Lehrjahr bin, schickt mich mein Chef alleine zu Kunden. Die wissen nicht, das ich Auszubildender bin und ich darf es auch nicht sagen. Aber ich weiß einfach viele Sachen noch nicht, die Kunden sind dann unzufrieden, und einer hat mich sogar mal gefragt, ob ich überhaupt eine Ausbildung habe, so wenig wie ich mich auskenne“, erzählt ein Auszubildender zum Fachinformatiker. Manche Auszubildenden fühlen sich gleichzeitig über- und unterfordert. „Ich muss nachts immer alleine ein Gelände bewachen. Eigentlich stehe ich nur so rum. Aber wenn mal was passiert, weiß ich überhaupt nicht, was ich machen soll“, erzählt ein Auszubildender zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit.

Wenig überraschend: Auszubildende mit geringem Schulabschluss fühlten sich überdurchschnittlich oft überfordert, Auszubildende mit höherem Schulabschluss überdurchschnittlich oft unterfordert.

Ich fühle mich in der Arbeit ÜBERfordert	1	2	3	4	5
unter Quali	6,7%	10,3%	26,7%	9,1%	47,3%
Quali	4,1%	4,1%	25,9%	11,1%	54,8%
über Quali	1,9%	4,0%	18,0%	21,0%	55,1%

Ich fühle mich in der Arbeit UNTERfordert	1	2	3	4	5
unter Quali	6,9%	1,9%	23,3%	13,8%	54,1%
Quali	8,4%	7,2%	28,1%	6,5%	49,8%
über Quali	6,9%	14,3%	26,0%	15,5%	37,4%

4.2. Fragen zu negativen Erfahrungen

Auszubildende haben dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden

(§ 14 Berufsbildungsgesetz)

Ausbilder haben auch erzieherische Pflichten und müssen die Auszubildenden vor Grenzüberschreitungen im zwischenmenschlichem Bereich schützen. Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie bereits negative und grenzüberschreitende Erfahrungen machen mussten.

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal ungerecht behandelt?	32,2%	47,0%	20,8%

☞ Rund zwei Drittel der Auszubildenden fühlten sich schon einmal ungerecht behandelt. Das ist nicht verwunderlich: Sie stehen in der betrieblichen Hierarchie in der Regel ganz unten und sind häufig das Opfer, wenn Belastungen und Stress nach Unten weitergegeben werden. Ungerecht empfinden Auszubildende auch eine Bestrafung für Verhaltensweisen, die sie nicht ändern können. Unter dem Punkt „Sonstiges“ schrieb ein Auszubildender: „Versetzung wegen zuviel Mimik und Gestikgebrauch!“ . Ein anderer fand „Akkordarbeit“ ungerecht und hatte damit recht: Auszubildende sollten und dürfen nicht zur Akkordarbeit eingesetzt werden.

Aus der Praxis

In Beratungssituationen erzählen Auszubildende manchmal von Situationen, die sie ungerecht empfinden, obwohl die Ausbilder nur ihren Verpflichtungen nachkommen. „Jeden Abend bespricht mein Ausbilder mit mir, wo ich Fehler gemacht habe. Die Erstkraft macht aber genauso viele Fehler, nur die muss nie zu ihm. Das ist gemein“, erzählte eine Auszubildende zur Arzthelferin aufgebracht. Sehr sensibel reagieren Auszubildende, wenn sie vom Ausbilder benachteiligt werden. „Der Ausbilder hat halt seine Lieblinge und ich gehör nicht dazu. Abends dürfen die anderen immer schon Heim gehen und ich muss noch eine halbe Stunde die Werkstatt putzen. Ich würde ja nichts sagen, wenn alle mal ran müssten, aber es bin immer nur ich“, erzählt ein Auszubildender zum Kfz-Mechatroniker. Das Gerechtigkeitsempfinden der Auszubildenden ist nicht immer deckungsgleich mit den gesetzlichen Vorgaben. Sie haben eine eigene Gerechtigkeitsbilanz, die nicht selten der Logik „Aug um Aug, Zahn um Zahn“ folgt. „Jeden Tag mach ich Überstunden. Manchmal arbeite ich 14 Stunden am Tag. Kein Wunder, dass ich da zu fertig bin, um in die Berufsschule zu gehen. Und dafür habe ich jetzt eine Abmahnung bekommen. Am liebsten würde ich meinem Chef auch eine Abmahnung schreiben und ihm erklären, dass eigentlich er Schuld ist“, erzählt ein Auszubildender zur Fachkraft für Systemgastronomie aufgebracht.

☞ Niemand sollte am Arbeits- oder Ausbildungsplatz beschimpft werden. Bei einem Drittel der Auszubildenden kommen allerdings Beschimpfungen vor. Bei zwölf Prozent der Auszubildenden sind Beschimpfungen an der Tagesordnung. Sie brauchen ein dickes Fell, um sich im Betrieb zu behaupten. Einige Auszubildende machten zusätzlich Angaben: „Ausbilder lästert vor Kunden über mich“, „Nach Lust und Laune wird geschimpft“

Aus der Praxis

In manchen Betrieben herrscht ein Umgangston, der permanent Beleidigungen beinhaltet. „Morgens werde ich immer mit ‚Morgen, Arschloch‘ begrüßt, so reden die im Betrieb alle“, erzählte ein Auszubildender zum Gas- und Wasserinstallateur.

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal beschimpft?	53,2%	34,4%	12,4%

Auch häufige Beleidigungen dürften nicht dazu beitragen, die Auszubildenden charakterlich zu fördern. 28 Prozent der Auszubildenden sahen sich gelegentlichen Beleidigungen ausgesetzt, bei jedem zehnten Auszubildenden war dies häufig der Fall. Laut Angabe der Auszubildenden sehen die Beleidigungen oft so aus: „Werde als blöd bezeichnet“, „Wie dumm ich doch sei“.

Aus der Praxis

Ausbilder und Mitarbeiter vergeifen sich manchmal im Ton, wenn sie wütend sind. Besonders schwer nehmen Auszubildende die Beleidigungen dann, wenn ihr privates Umfeld und ihre Familien mit einbezogen werden. „Mein Ausbilder kennt meine Eltern und hat sie auch schon mal zum Gespräch gebeten. Meine Eltern sind beide arbeitslos, aber da können sie ja nichts dafür. Wenn er sauer ist, sagt er immer so Sachen wie ‚Bei dem Elternhaus wundert mich gar nichts‘ oder ‚So blöd wie du dich anstellst kannst du bald zusammen mit deinen Eltern zum Arbeitsamt gehen und auf Staatskosten leben!‘“, erzählt eine Auszubildende zur Kauffrau im Einzelhandel.

Auszubildende haben auch am Ausbildungsplatz ein Recht auf die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit, was Kleidung und Aussehen betrifft. Dieses Recht stößt dann auf Grenzen, wenn ihr Aussehen geschäftsschädigend ist. Hier würde allerdings ein Hinweis in normalem Tonfall reichen. Jeder fünfte Auszubildende wurde jedoch schon einmal wegen seines Aussehens dumm angemacht.

Aus der Praxis

Auch wenn der Hintergrund für die Bemerkungen die Angst vor Geschäftsschädigung ist, schießen viele Bemerkungen weit über das Ziel hinaus. „Meine Ausbilderin meint ich bin zu fett und soll eine Diät machen“, erzählt eine Auszubildende zur Friseurin. „Sie sehen aus wie eine Nutte“, hat mein Chef gestern zu mir gesagt, weil beim T-Shirt ein bisschen Bauch frei war“, erzählt eine Auszubildende zur Immobilienkauffrau. „Im Betrieb nennen mich alle nur ‚die fette Sau‘“, erzählt ein Auszubildender zum Konditor.

16 Prozent der Auszubildenden wurden bereits mündlich bedroht. Da Ausbilder und andere Mitarbeiter eine Machtposition haben, nehmen die Auszubildenden die Drohungen in der Regel sehr ernst und reagieren ängstlich.

Aus der Praxis

Die Auszubildenden verfügen oft nicht über ausreichend Wissen und Erfahrung, um zu erkennen, dass die Drohungen substanzlos sind. „Er hat gesagt, er schmeißt mich raus und sorgt dafür, dass ich nie mehr einen Ausbildungsplatz finde“, erzählt eine Auszubildende zur Fachverkäuferin weinend. „Mein Chef ist selbst in der Innung und sagt, wenn ich wegen der Überstunden was sage, dann sorgt er dafür, dass ich in der Prüfung keine Chance hab“, erzählt ein verängstigter Auszubildender zum Metzger. „Ich hab die Frau vom Doktor nur mit ihrem Nachnamen angesprochen, ohne Dr. davor. Da hat sie mich gepackt und in ein leeres Zimmer gezogen. Sie ist mir ganz nahe gekommen und hat gesagt: ‚Wenn Sie mich noch einmal ohne Dr. ansprechen, fliegen Sie hier raus, und ich Sorge dafür, dass Sie keinen Ausbildungsplatz mehr finden‘“, erzählt eine Auszubildende zur Arzthelferin.

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal beleidigt?	62,4%	27,7%	9,9%

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal wegen deines Aussehens dumm angemacht?	80,0%	13,8%	6,2%

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal mündlich bedroht?	84,3%	11,7%	4,0%

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal wegen deiner Herkunft diskriminiert?	89,8%	7,5%	2,7%

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurdest du schon einmal sexuell belästigt?	95,1%	3,4%	1,5%

Sind folgende Dinge schon einmal vorgekommen?	nie	selten	oft
Wurde schon einmal körperliche Gewalt gegen dich angewandt?	95,5%	3,2%	1,4%

☞ Opfer von Diskriminierungen aufgrund der Herkunft sind in der Regel ausländische Auszubildende. Aber auch Auszubildende aus anderen Bundesländern, insbesondere aus den ostdeutschen, werden manchmal mit ihrem Dialekt aufgezo-gen und gehänselt. Fast zehn Prozent der Auszubildenden wurden schon einmal wegen ihrer Herkunft diskriminiert. Der Anteil ausländischer Auszubildender in der Befragung lag bei 18 Prozent. Es ist also anzunehmen, dass viele ausländische Auszubildende schon diskriminierende Erfahrungen machen mussten.

Aus der Praxis

„Im Betrieb schimpfen sie immer auf die Ausländer und sagen, die sollen nach Hause abhauen. Auch mich haben sie schon gefragt, was ich hier will, ich soll meinen Ausbildungsplatz lieber einem Deutschen geben,“ erzählte eine türkische Auszubildende zur Konditorin.

☞ Fünf Prozent der Auszubildenden wurden bereits sexuell belästigt. Wenn Auszubildende sexuell belästigt werden, handelt es sich um massive Übergriffe, die einen strafrechtlichen Tatbestand darstellen können. Da sie Schutzbefohlene sind müssen Ausbilder ihre Auszubildenden vor solchen Übergriffen bewahren.

☞ Fünf Prozent der Auszubildenden haben an ihrem Ausbildungsplatz schon Gewalterfahrungen machen müssen. Es ist die Pflicht der Ausbilder dafür Sorge zu tragen, dass die Auszubildenden körperlich unversehrt bleiben. Die Übertritte müssen dabei nicht unbedingt massiv sein, um die Auszubildenden zu empören. „Mein Chef hat mir ein Buch auf den Kopf gehauen“, schrieb ein Auszubildender extra an den Rand des Fragebogens.

Aus der Praxis

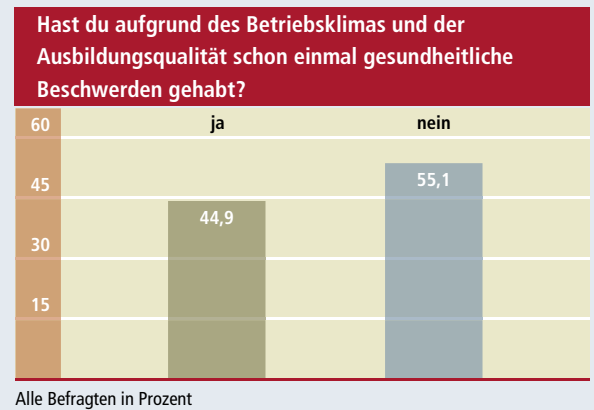
Auch in den Beratungsgesprächen berichten Auszubildende manchmal von Gewalterfahrungen. „Wir stehen dann über den Patienten gebeugt, und wenn ich einen Fehler mache, schlägt mir der Chef die Lampe gegen den Kopf. Ich hab dann immer Beulen und die tun richtig weh“, erzählt eine Auszubildende zu Zahnarthelferin. „Also ich geb’ ja zu, dass ich Geld aus der Kasse genommen habe. Erst wollten mein Chef und meine Chefin mich kündigen. Aber dann haben sie gesagt, dass ich morgen um acht Uhr früh zu ihnen nach Hause kommen soll, wenn ich meinen Ausbildungsplatz behalten will. Ich weiß, dass sie ihren Sohn immer mit dem Stock schlagen, wenn er was angestellt hat, und das haben die jetzt auch mit mir vor. Aber ich denk mir, vielleicht akzeptiere ich lieber die Prügel als meinen Ausbildungsplatz zu verlieren“, erzählt ein Auszubildender zum Tankwart.

4.3. Gesundheitliche Beschwerden und psychosomatische Erkrankungen

Die Krankschreibungen junger Menschen wegen psychischer und psychosomatischer Erkrankungen sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Wir haben die Auszubildenden deshalb gefragt, ob sie aufgrund des Betriebsklimas schon gesundheitliche, insbesondere psychosomatische Beschwerden hatten.

Die Auswertung ergab folgendes Bild: ➤

Jeder zweite Münchner Auszubildende litt aufgrund der Bedingungen am Ausbildungsplatz unter gesundheitlichen Beschwerden. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die vielen Gesetzesverstöße und die Mängel bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten die Auszubildenden belasten. Der stärkste Auslöser für psychosomatische Erkrankungen ist allerdings ein schlechtes Betriebsklima. Nicht-Erkrankte stellen den deutlich geringeren Anteil bei den Betroffenen von negativen und grenzüberschreitenden Erfahrungen, wie die folgende Übersicht zeigt:



Frage	Zustimmung aller Befragten	Anteil nicht psychosomatisch Erkrankter an der Zustimmung	Anteil psychosomatisch Erkrankter an der Zustimmung
Ich wurde oft ungerecht behandelt	20,8%	24,0%	76,0%
Ich wurde oft beschimpft	12,4%	20,2%	79,8%
Ich wurde oft beleidigt	9,9%	19,5%	80,5%
Ich wurde oft dumm wegen meines Aussehens angemacht	6,2%	29,6%	70,4%
Ich wurde schon oft mündlich bedroht	4,0%	26,5%	73,5%
Ich wurde schon oft wegen meiner Herkunft diskriminiert	2,7%	33,3%	66,7%
Ich wurde oft sexuell belästigt	1,5%	23,1%	76,9%
Es wurde schon oft körperliche Gewalt gegen mich angewandt	1,4%	16,7%	83,3%

Aus der Praxis

Viele Auszubildende, die zur Beratung ins azuro-Büro kommen, sind bereits krank geschrieben und wollen auf keinen Fall zurück in den Betrieb. „Ich kann da einfach nicht mehr arbeiten. Mein Chef rastet regelmäßig völlig aus. Der schreit mich dann an und schmeißt dann mit seinen Schuhen nach mir und mit dem Papierkorb und meint, dass ich sein Geschäft ruiniere, weil ich so faul bin. Mein Arzt hat mich jetzt krank geschrieben, weil ich ständig Heulkrämpfe kriege. Ich bin echt mit den Nerven am Ende, und er hat mir am Telefon gedroht, dass er bei mir vorbei kommen wird um zu überprüfen, ob ich krank bin“, erzählt eine Auszubildende zur Fotografin. „Ich geh da nicht mehr hin. Alle sind da Scheiße drauf, drei Leute sind in den letzten Wochen schon entlassen worden. Wenn ich was frage, werde ich nur angeschnauzt, dass ich mich um meinen eigenen Kram kümmern soll. Mein Ausbilder hat mich neulich total angeschrien, dass er seine Firma retten muss und sich nicht um so einen Scheiß-Azubi kümmern kann, dass ich mich verpissen und gefälligst die Mitarbeiter in Ruhe lassen soll. Ich kann nicht mehr schlafen, morgens fang ich an zu zittern und vor zwei Wochen bin ich auf dem Weg zur Arbeit einfach umgekippt, da musste der Notarzt kommen“, erzählt eine Auszubildende zur Bürokauffrau.

Im Verlauf dieser Auswertung wurde an vielen Stellen bereits belegt, dass Auszubildende in größeren Betrieben eine qualitativ bessere Ausbildung erhalten. Auch bei der Betroffenheit von psychosomatischen Erkrankungen konnte eindeutiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße festgestellt werden: Je größer der Betrieb, umso seltener die gesundheitlichen Beschwerden.

Hast du aufgrund des Betriebsklimas schon einmal gesundheitliche Beschwerden bekommen?				
Antwort	weniger als 6 Beschäftigte	6 bis 20 Beschäftigte	21 bis 500 Beschäftigte	mehr als 500 Beschäftigte
Ja	58,5%	49,0%	39,4%	34,9%
Nein	41,5%	51,0%	60,6%	65,1%

Die Auszubildenden im Bereich der Freien Berufe waren besonders häufig betroffen. Zu diesem Bereich zählen auch die Auszubildenden in den Arztpraxen, von denen viele in die Bewertung eingegangen sind. Auch im Handwerk litten überdurchschnittlich viele Auszubildende an Beschwerden oder waren erkrankt.

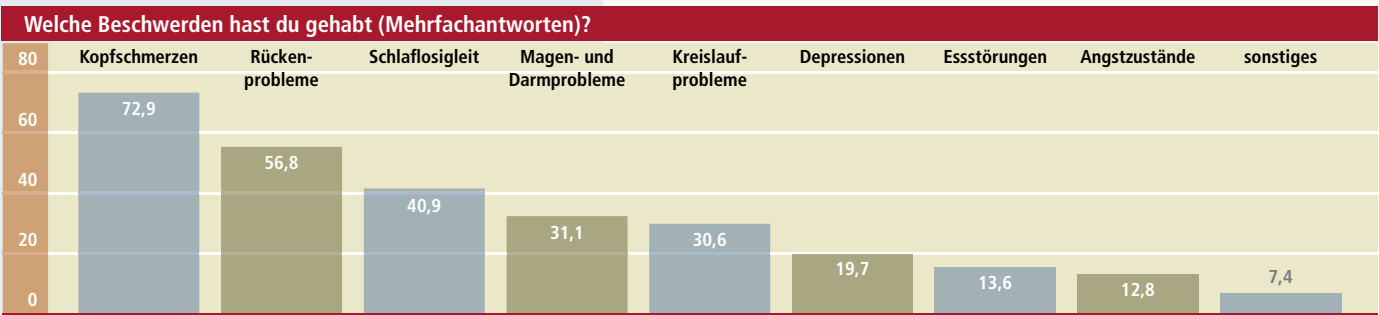
Hast du aufgrund des Betriebsklimas und der Ausbildungsqualität schon einmal gesundheitliche Beschwerden gehabt?				
Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	37,1%	47,0%	62,7%	29,0%
Nein	62,9%	53,0%	37,3%	71,0%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.
 *Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Hast du aufgrund des Betriebsklimas und der Ausbildungsqualität schon einmal gesundheitliche Beschwerden gehabt?		
Antwort	Männlich	weiblich
Ja	30,2%	54,3%
Nein	69,8%	45,7%

⊖ Weibliche Auszubildende waren deutlich häufiger betroffen als männliche. Hier muss allerdings das unterschiedliche Antwortverhalten berücksichtigt werden: Frauen fällt es in der Regel leichter Schwächen und Erkrankungen zuzugeben, als Männern.

Die betroffenen Auszubildenden wurden aufgefordert, ihre Beschwerden genau zu benennen. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Angaben in Prozent

Die meisten Auszubildenden litten unter Kopfschmerzen, Rückenproblemen, Schlaflosigkeit, Magen- und Darmproblemen und Kreislaufproblemen. Alles klassische psychosomatische Beschwerden, die in Stresssituationen auftreten. Unter dem Punkt „Sonstiges“ machten die Auszubildenden einige zusätzliche Angaben: „Allergien“, „Asthma stressbedingt“, „Atmungsprobleme“, „ein unwohles Gefühl“, „Hände zittern“, „Hautausschlag (Stressflechten)“, „Migräne“, „Tinnitus“, „Nervenzusammenbruch“, „Stimme weg“, „Verunsicherung“, „Magenkrämpfe“, „Morbus Crohn“, „Unterleibsschmerzen/ Bauchkrämpfe/ Übelkeit“, „Schwindelgefühle“, „Immunsystem ist schwächer geworden“, „Muskelkrämpfe“, „Nackenschmerzen“.

Jeder fünfte Betroffene gab an, unter Depressionen zu leiden, wobei die Definition des Begriffs sicherlich unterschiedlich ausfällt. Die Auszubildenden schrieben teilweise neben die Frage zusätzliche Wörter oder Sätze wie: „Selbstmordgedanken“, „Traurigkeit und schlechtes Gefühl zur Arbeit zu gehen“, „Sehr traurig“.

Aus der Praxis

Depressive Verstimmungen treten vor allem dann auf, wenn die Auszubildenden ihre Situation als ausweglos empfinden und starke Aggressionen unterdrücken müssen. „Die behandeln mich wie Scheiße im Betrieb. Ich bin der Depp, die blöde Sau, der Vollidiot, meinen Namen kennt da keiner. Manchmal denk ich, wenn mir der Chef noch einmal blöd kommt, schlag ich einfach zu. Ich will da nicht mehr hin, aber meine Eltern machen total Druck und meinen, ich muss das durchstehen. Aber ich hab keinen Spaß mehr im Leben, echt. Meine Freundin ist schon total genervt von mir, weil ich nur noch über die Arbeit rede, und ich hab keine Lust mehr auszugehen. Manchmal würde ich am liebsten einfach tot sein, ich weiß echt nicht mehr weiter“, erzählt ein Auszubildender zum Zweiradmechaniker.

14 Prozent der Betroffenen gaben an, unter Essstörungen zu leiden, wobei unklar ist, ob es sich hier bereits um eine Erkrankung im klinischen Sinne handelt. Die Ursachen für eine Essstörung dürften tiefer liegen, starker Stress und grenzüberschreitende Erfahrungen können sie allerdings verstärken oder als Auslöser fungieren.

Aus der Praxis

Vor allem Frauen leiden unter Essstörungen. „Ich hatte das mit der Bulimie echt im Griff, aber seit ich in der Arbeit so viel Stress habe, ist es wieder richtig losgegangen. Ich pack das einfach nicht, wenn man mich immer so anschreit, und seit meine Kollegin krank ist, bin ich für alles verantwortlich“, erzählt eine Auszubildende zur Friseurin. Aber auch Männer können unter Essproblemen leiden. Ein Auszubildender musste stationär betreut werden, da er innerhalb von einigen Wochen 15 Kilo verloren hatte, ohne es zu merken und zuletzt nur noch 43 Kilo wog. Grund dafür war, dass ihm ständig mit der Kündigung gedroht wurde, wenn er Arbeiten nicht schnell genug ausführte. Er musste außerdem bis zu 14 Stunden am Tag anstrengende Arbeiten verrichten und war körperlich völlig erschöpft.

13 Prozent litten unter Angstzuständen, sicherlich nicht alle im vollen klinischen Sinne. Auch hier kann vermutet werden, dass die massiv Betroffenen bereits eine entsprechende Veranlagung mitbrachten, die durch betriebliche Stresssituationen verstärkt wurde. Die Angaben decken sich mit den Antworten im Bereich allgemeines Betriebsklima. Hier gaben acht Prozent der Auszubildenden an, dass sie Angst hätten zur Arbeit zu gehen, 17 Prozent hatten Angst einen Fehler zu machen. Aus den Antworten geht insgesamt hervor, dass viele Auszubildende ein Gefühl von Angst mit ihrem Ausbildungsplatz in Verbindung brachten.

Aus der Praxis

Angst entwickeln Auszubildende oft dann, wenn sie sich ohnmächtig fühlen, permanentem Druck aushalten müssen oder willkürlichem Verhalten ausgesetzt sind. „Mein Chef meint, wer Angst hat spurt besser. Hat er selbst gesagt. Ich schleich nur noch rum, und hoffe, dass mich keiner bemerkt. Die ganze Zeit hab ich Angst, dass ich wieder was falsch mache und Anschiss kriege. Aber ich kann's nicht verhindern. Plötzlich reißt mein Chef die Tür auf und schreit mich an, ohne dass ich weiß warum. Wenn ich dann zu Hause bin, hab ich Angst vor dem nächsten Tag und kann nicht schlafen. Früher war ich gar nicht so, ich hab den Beruf ja gerade gewählt, weil ich gerne mit Leuten arbeiten will“, erzählt eine Auszubildende zur Versicherungskauffrau.

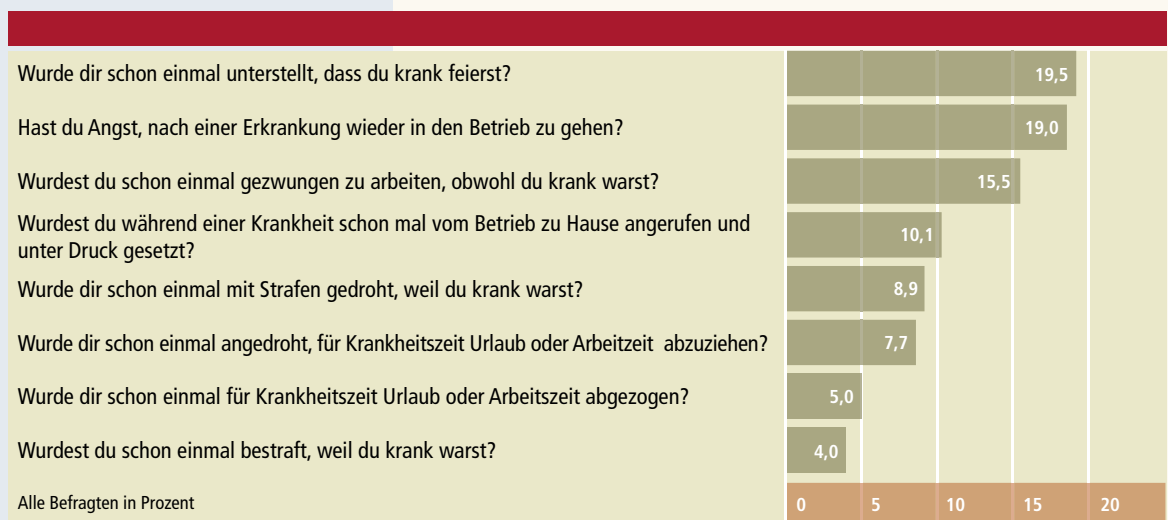


4.4. Umgang mit Krankheit

Exkurs: Krankheit

Wer sich mit dem Thema Fehlzeiten beschäftigt, stößt immer wieder auf dieselben Ratschläge: Wenn ein Betrieb die Fehlzeiten reduzieren will, sollte er sich um die Angestellten kümmern. Bei Krankheiten sollten die Betriebe sich fürsorglich verhalten, den Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr freundlich am Arbeitsplatz empfangen und ihm zu verstehen geben, dass er vermisst wurde. Man kann den Betrieben der befragten Auszubildenden nur raten, das Betriebsklima zu verbessern, wozu auch ein konstruktiver Umgang mit Erkrankungen gehört. Denn bei obigen Auswertungen wurde deutlich, dass viele Auszubildende aufgrund des schlechten Betriebsklimas erkranken und es ist in diesen Fällen nicht förderlich für die Heilung, wenn sie für ihre Erkrankung erneut mit negativen Konsequenzen rechnen müssen. Aber auch, wenn Betriebe nichts von solchen Konzepten halten, gelten klare rechtliche Vorgaben. Der Auszubildende muss sich im Betrieb krank melden und gegebenenfalls mit Attest entschuldigen. Er ist auch verpflichtet die voraussichtliche Dauer seiner Erkrankung anzugeben und muss alles tun, um eine schnellstmögliche Heilung sicherzustellen. Die Betriebe sind laut Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet den Lohn fortzuzahlen. Wenn Auszubildende ungewöhnlich häufig und an auffälligen Tagen, wie zum Beispiel Brückentagen fehlen, können Betriebe den medizinischen Dienst der Krankenkasse einschalten und die Diagnose prüfen lassen. Wenn Auszubildende unentschuldig fehlen oder kein Attest vorlegen, können die Betriebe sie dafür abmahnen und im wiederholten Fall kündigen. Auch eine Lohnkürzung um unentschuldigte Fehltage ist möglich. Ausbilder dürfen die Auszubildenden aber nicht telefonisch unter Druck setzen oder sogar zwingen krank zu arbeiten. Auch eine Bestrafung für eine Erkrankung ist nicht vorgesehen und mit Sicherheit langfristig kontraproduktiv. Krankheitszeiten dürfen außerdem nicht vom Urlaub abgezogen oder als Minusstunden gewertet werden, welche die Auszubildenden wieder „reinarbeiten“ müssen. Im Gegensatz zu normalen Mitarbeitern sollte der Ausfall eines Auszubildenden für die Betriebe relativ leicht zu kompensieren sein. Zwar übernehmen sie im Verlauf ihrer Ausbildung immer mehr Arbeiten eigenverantwortlich, sie bleiben aber trotzdem bis zum Abschluss Lernende und sollten kein voller Mitarbeiterersatz sein. Ausbilder haben ihren Auszubildenden gegenüber außerdem eine besondere Verantwortung: Sie müssen dafür Sorge tragen, dass Auszubildende nicht körperlich gefährdet werden, was auch heißen kann, eine Erkrankung sorgfältig auszukurieren.

Die Auszubildenden wurden gefragt, wie in ihrem Betrieb mit Krankheit umgegangen wird. Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Jedem fünften Auszubildenden wurde bereits unterstellt, dass er krank feiert. In einigen Fällen liegen die Betriebe damit richtig, in anderen Fällen nicht. ➤

Aus der Praxis

Ehrliche Auszubildende, die eine Erkrankung auskurieren, leiden mitunter sehr unter diesen Vorwürfen. Manchmal nehmen die Unterstellungen absurde Ausmaße an. „Ich hab mir beim Arbeiten mit dem Messer fast zwei Finger abgeschnitten und wurde mit dem Krankenwagen abgeholt. Am nächsten Tag hat der Chef bei meiner Mutter angerufen und gefragt, wo ich bleibe“, erzählte ein Auszubildender zum Koch. Mehrfach berichteten Auszubildende, dass ihnen ein Fotohandy zum Verhängnis wurde. „Ich hab einen Gips am Fuß und kann nicht auf der Baustelle arbeiten. Aber ich lieg natürlich auch nicht den ganzen Tag im Bett. Gestern war ich mit meiner Freundin im Kino, sie hat mich mit dem Auto hingefahren, und da war auch ein Kollege, der nichts besseres zu tun hatte als ein Foto von mir zu machen. Das hat er heute morgen dem Chef brühwarm unter die Nase gehalten, und der hat mich am Telefon voll fertig gemacht, von wegen dass ich simulier und so“, erzählt ein Auszubildender zum Elektriker.

Jeder fünfte Auszubildende hatte Angst, nach einer Erkrankung wieder in den Betrieb zu gehen. Ihnen wird eine Erkrankung, für die sie nichts können, persönlich zum Vorwurf gemacht. Die Betriebe erreichen damit in vielen Fällen, dass Auszubildende auch krank zur Arbeit erscheinen. Sie riskieren aber auch, dass die Erkrankten andere anstecken. Wenn eine Krankheit nicht ausgeheilt wird, besteht außerdem das Risiko einer Folgeerkrankung oder einer chronischen Erkrankung. ➤

Aus der Praxis

„Letzte Woche war ich noch in der Arbeit, mit 39 Fieber. Eine Kollegin meinte irgendwann schon, ich soll doch nach Hause gehen und mich ins Bett legen, das bringt doch nichts. Aber wenn ich zu Hause bleib ist der Chef wieder so komisch. Wenn ich dann zurückkomme, ignoriert der mich immer wochenlang und redet nicht mit mir, weil er enttäuscht von mir ist. Ich hab mich die ganze Woche durchgeschleppt, aber jetzt geht es einfach nicht mehr, sobald ich aufstehe, kipp ich fast um vor Schwindel, aber ich habe auch Angst zu fehlen“, erzählt eine Auszubildende zur Rechtsanwaltsfachangestellten am Telefon.

Jeder zehnte Auszubildende wurde bereits während einer Erkrankung telefonisch unter Druck gesetzt. Hier handelt es sich um eine unerlaubte Grenzüberschreitung, wenn der Auszubildende seiner Verpflichtung zur ordentlichen Krankmeldung nachgekommen ist. Es ist sehr fragwürdig, ob solche Verhaltenweisen den Heilungsprozess fördern. ➤

Aus der Praxis

„Ich will schon nicht mehr ans Telefon gehen. Mein Chef ruft jeden Tag an und fragt, ob ich bald wieder gesund bin. Immer mit so einem ironischen Unterton, als wäre ich gar nicht krank. Wenn ich nächste Woche nicht wieder da bin, schmeißt er mich raus, hat er gesagt. Dem ist total egal, dass ich ihm ein Attest vom Krankenhaus geschickt habe, wo sie mir den Blinddarm rausgeholt haben. Der braucht mich halt für den zweiten Stock, alles andere ist dem egal“, erzählt eine Auszubildende zur Hotelfachfrau.

15 Prozent der Auszubildenden wurden trotz Erkrankung zur Arbeit gezwungen. Hier handelt es sich um ein eindeutiges Vergehen, dass sogar zu Straftat werden kann, wenn Auszubildende aufgrund der Überbelastung zusammenbrechen oder einen Arbeitsunfall erleiden. Falls Auszubildende, die vom Arzt krank geschrieben wurden arbeiten, sind sie bei einem Arbeitsunfall nicht abgesichert. Auszubildende müssen vor allem dann krank arbeiten, wenn sie im Betrieb unabhkömmlich sind, weil sie längst ganze Mitarbeiter ersetzen. Dies ist vor allem in kleineren Betrieben der Fall. ➤

Frage	nein	ja
Wurde dir schon einmal unterstellt, dass du krank feierst?	80,5%	19,5%

Frage	nein	ja
Hast du Angst, nach einer Erkrankung wieder in den Betrieb zu gehen?	81,0%	19,0%

Frage	nein	ja
Wurdest du während einer Krankheit schon mal vom Betrieb zu Hause angerufen und unter Druck gesetzt?	89,9%	10,1%

Frage	nein	ja
Wurdest du schon einmal gezwungen zu arbeiten, obwohl du krank warst?	84,5%	15,5%

Frage	nein	ja
Wurde dir schon einmal mit Strafen gedroht, weil du krank warst?	91,1%	8,9%
Wurdest du schon einmal bestraft, weil du krank warst?	96,0%	4,0%

Frage	nein	ja
Wurde dir schon einmal angedroht, für Krankheitszeit Urlaub oder Arbeitszeit abzuziehen?	92,3%	7,7%
Wurde dir schon einmal für Krankheitszeit Urlaub oder Arbeitszeit abgezogen?	95,0%	5,0%

Aus der Praxis

„Mir war richtig schlecht und ich musste mich die ganze Nacht übergeben. Am morgen hab ich dann angerufen und mich krank gemeldet. Mein Ausbilder meinte nur, wenn ich heute nicht komme, brauche ich gar nicht mehr zu kommen, weil ich ja noch in der Probezeit bin. Da bin ich dann trotzdem hingegangen und hab's während der Arbeit immer in Plastiktüten reingemacht. Aber am nächsten Tag war's noch schlimmer und da bin ich einfach umgeklappt. Der Chef hat einem anderen Auszubildenden gesagt, er soll mich nach Hause fahren und ich soll auch gleich meine Sachen mitnehmen, weil sie so jemand wie mich nicht brauchen können“, erzählt eine Auszubildende zur Fachkraft für Lagerlogistik.

☞ Neun Prozent der Auszubildenden wurde schon einmal mit einer Strafe für ihre Erkrankung gedroht, bei vier Prozent wurden die Strafen auch in die Tat umgesetzt. Bei einer unentschuldigter Erkrankung ist eine Bestrafung innerhalb des gesetzlichen Rahmens zulässig, in allen anderen Fällen nicht.

Aus der Praxis

„Wer krank wird, ist bei uns schlecht dran. Das hat uns der Boss gleich am ersten Tag erklärt. Krankheit ist verboten und wer sich nicht dran hält, muss dann, wenn er wieder da ist, alle Drecksarbeiten machen, und manchmal denkt er sich auch was besonderes aus. Ich musste in den letzten zwei Wochen auf dem ganzen Vorhof die Gräser in den Ritzen rauszupfen. Weil ich ja so schwach auf der Brust bin und viel frische Luft brauch'. Mir reicht's da jetzt echt, ich will den Ausbildungsplatz wechseln, sobald wie möglich“, erzählt ein Auszubildender zum Hotelkaufmann.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, solange der Arbeitnehmer die von ihm vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt. (§ 7 Entgeltfortzahlungsgesetz)

☞ Bei unentschuldigter Krankheit kann eine Abmahnung und/oder ein Gehaltsabzug erfolgen. Ein Abzug von Urlaubstagen und Arbeitszeit für Krankheitszeiten ist nicht gestattet. Jedem zwanzigsten Auszubildenden wurde allerdings schon einmal Urlaub oder Arbeitszeit für Krankheitszeiten abgezogen, acht Prozent wurde bereits damit gedroht. Wenn Auszubildende die Krankheitszeiten als Minusstunden aufgeschrieben bekommen, die sie wieder reinarbeiten müssen, ist insbesondere bei Minderjährigen zu befürchten, dass es zu Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz kommt.

Aus der Praxis

„Liebes azuro-Team, mein Chef zieht mir meine Krankheitstage vom Urlaub ab. Ich wollte mal fragen, ob das korrekt ist“, fragte eine Auszubildende zur Steuerfachangestellten per E-Mail. Sie ist kein Einzelfall.

4.5 Zusammenfassende Bewertung des Kapitels

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung setzt voraus, dass das Betriebsklima unbelastend ist. Nur so kann eine positive Lernumgebung entstehen. In diesem Kapitel wurde deutlich, dass einige Auszubildende mit einem schlechten Betriebsklima zurechtkommen müssen und teilweise Opfer von Grenzüberschreitungen im zwischenmenschlichen Bereich wurden. Fast die Hälfte der Auszubildenden leidet unter psychosomatischen Beschwerden oder Erkrankungen, die in engem Zusammenhang mit dem Betriebsklima stehen. Über eine Mehrfachabfrage wurde ermittelt, wie viel Prozent der Auszubildenden ein belastendes Betriebsklima hatten.

- Meine Arbeitsleistung wird überhaupt nicht anerkannt
- Ich habe Angst zur Arbeit zu gehen
- Ich wurde schon oft beschimpft
- Ich wurde schon oft beleidigt
- Ich wurde schon oft wegen meines Aussehens dumm angemacht
- Ich wurde oft mündlich bedroht
- Ich wurde oft sexuell belästigt
- Es wurde schon oft körperliche Gewalt gegen mich angewendet
- Ich werde oft wegen meiner Herkunft diskriminiert
- Ich wurde schon gezwungen zu arbeiten, obwohl ich krank war
- Mir wurden schon einmal Urlaubszeit oder Arbeitszeit für eine Erkrankung abgezogen

Das Ergebnis: **32 Prozent** der befragten Auszubildenden waren von mindestens einem der oben aufgelisteten Punkte betroffen. 15 Prozent waren nur von einem Punkt betroffen, auf 17 Prozent der Auszubildenden trafen zwei oder mehr der obigen Aussagen zu. ➤

Was dies für die Auszubildenden bedeutet, lässt sich am besten an Beispielen zeigen. Die Zusammenstellung ist dabei fiktiv.

Beispiel 1: Ein Auszubildender, der von vier Punkten betroffen war

Ich wurde schon gezwungen zu arbeiten, obwohl ich krank war, und man hat mir auch schon Urlaub abgezogen, weil ich krank war. Wenn ich im Betrieb bin, werde ich oft beleidigt und beschimpft, vor allem, dass ich blöd bin und so.

Beispiel 2: Ein Auszubildender, der von fünf Punkten betroffen war

Meine Arbeitsleistung wird überhaupt nicht anerkannt. Ich werde ständig wegen meines Aussehens dumm angemacht und wurde auch schon oft sexuell belästigt, muss mir blöde Sprüche anhören und wurde auch angetatscht. Ständig droht mir mein Chef, dass er mich rausschmeißen will. Ich habe Angst zur Arbeit zu gehen.

Anzahl der Punkte im Bereich Betriebsklima von denen die Befragten betroffen waren.	Betroffenheit aller Befragten in Prozent
0	67,6%
1	15,4%
2	6,9%
3	4,1%
4	3,1%
5	1,4%
6	0,9%
über 6	0,5%

Bei der abschließenden Auswertung wurden bestimmte Tendenzen sichtbar:

Im Bereich der Freien Berufe ist das Betriebsklima am häufigsten belastet. Hier waren 45 Prozent der Auszubildenden von mindestens einem Punkt betroffen. Im Handwerk waren es 38 Prozent, im Bereich der Industrie- und Handelskammer 24 Prozent und im Öffentlichen Dienst 22 Prozent

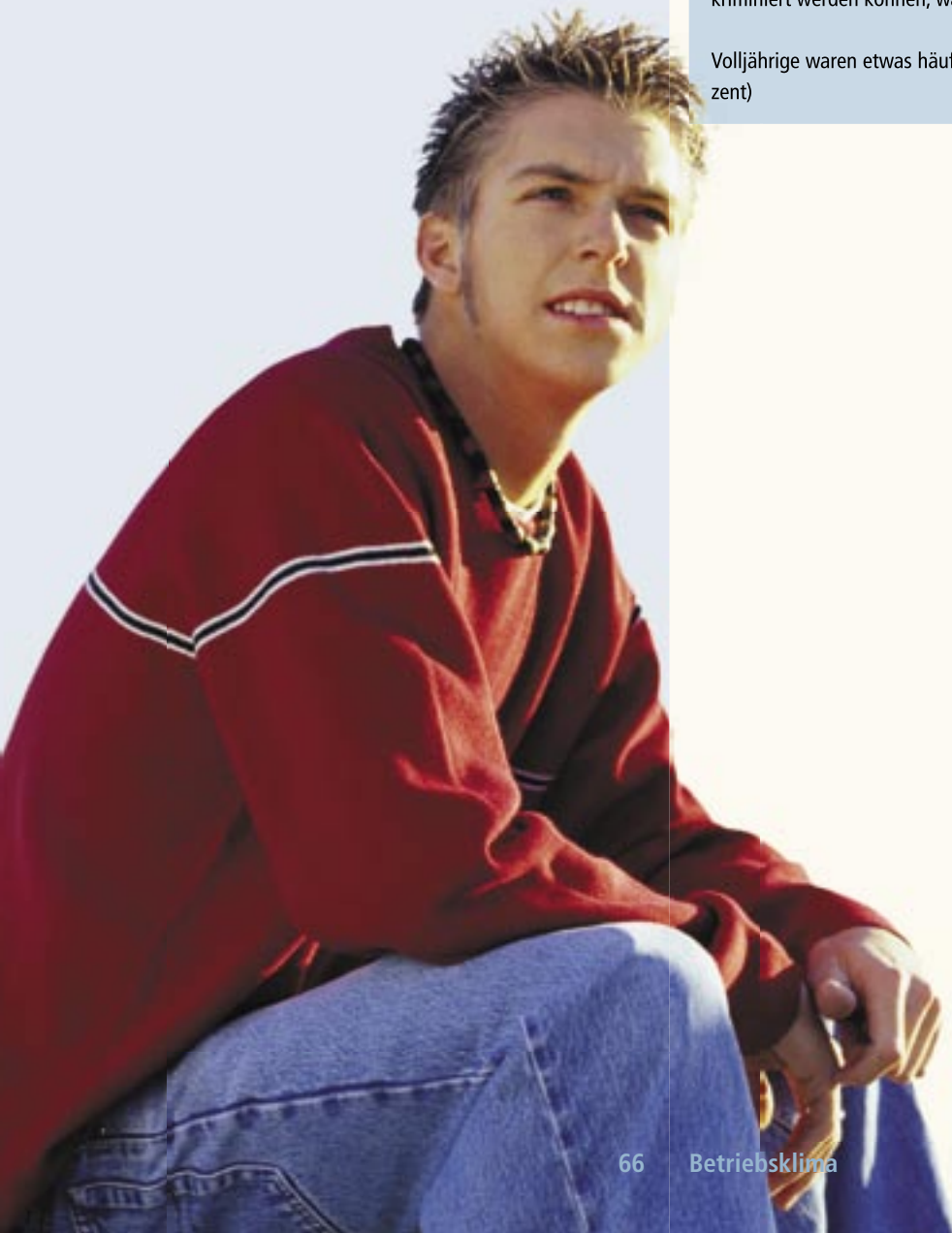
In Großbetrieben müssen die Auszubildenden weitaus seltener mit einem schwierigen Betriebsklima fertig werden: Nur auf 24 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern traf eine der obigen Aussagen zu, bei Kleinbetrieben mit weniger als 6 Beschäftigten waren 41 Prozent der Auszubildenden betroffen.

Auszubildende mit einem niedrigerem Schulabschluss als dem qualifizierenden Hauptschulabschluss waren häufiger betroffen (42 Prozent) als Auszubildende mit qualifizierenden Hauptschulabschluss (34 Prozent) und Auszubildende mit höherem Schulabschluss (27 Prozent).

Weibliche Auszubildende waren etwas häufiger betroffen (35 Prozent), als ihre männlichen Kollegen (29 Prozent), wobei hier das unterschiedliche Antwortverhalten berücksichtigt werden muss.

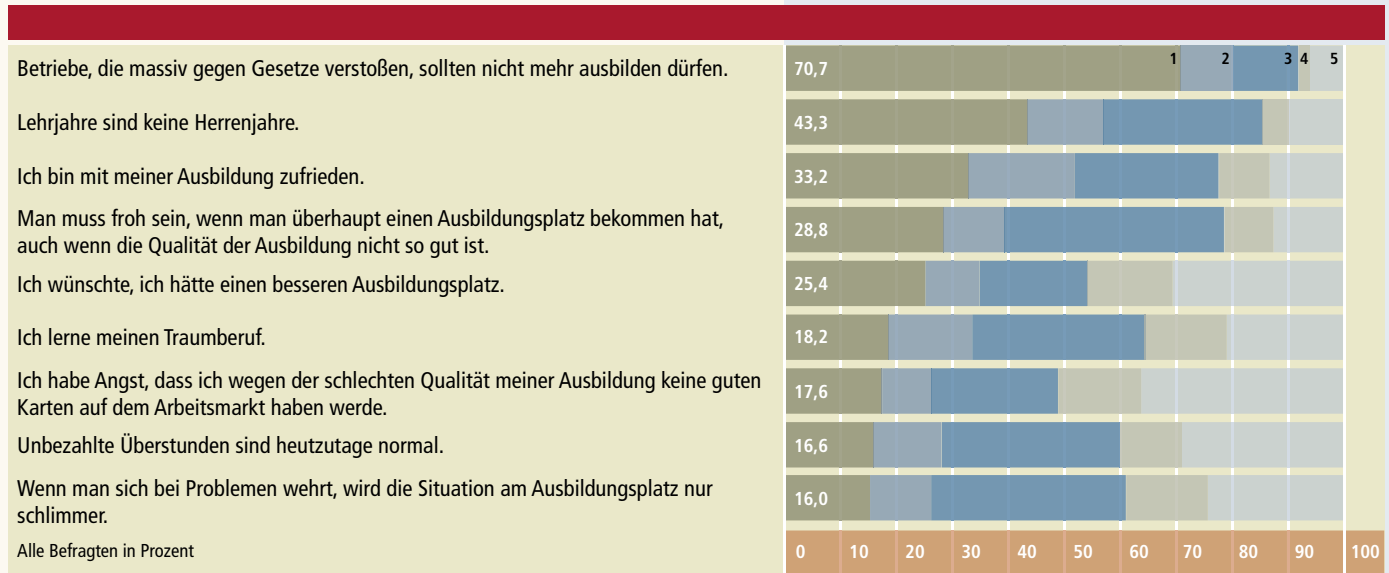
Nicht-Deutsche Auszubildende waren öfter betroffen (43 Prozent) als Deutsche/Auszubildende mit doppelter Staatsbürgerschaft (30 Prozent). Dies könnte damit zusammenhängen, dass ausländische Auszubildende auch wegen ihrer Herkunft diskriminiert werden können, was bei Deutschen kaum der Fall ist.

Volljährige waren etwas häufiger betroffen (33 Prozent) als Minderjährige (30 Prozent)



5. Meinungen der Auszubildenden

Den Auszubildenden wurde Gelegenheit gegeben, ihre Meinung zu vorgegebenen Aussagen zu äußern. Dabei stand ihnen eine Skala von 1-5 zur Verfügung: 1 bedeutete „trifft voll und ganz zu“, 3 „teils/teils“ und 5 „trifft überhaupt nicht zu“.



Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Lehrjahre sind keine Herrenjahre.	43,3%	13,8%	28,7%	4,2%	10,1%

Den meisten Auszubildenden ist klar, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind. Zum Einen mag diese Ansicht auf eigenen schlechten Erfahrungen beruhen. Zum Anderen ist die hohe Zustimmung zu dieser Aussage auch ein Zeichen dafür, dass Auszubildende keine allzu großen Erwartungen an ihre Lehrzeit haben.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Man muss froh sein, wenn man überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen hat, auch wenn die Qualität der Ausbildung nicht so gut ist.	28,8%	10,6%	39,6%	8,2%	12,7%

39 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass man heute auch über einen schlechteren Ausbildungsplatz froh sein sollte, was man als Anpassungsleistung an die realen Umstände werten kann. Fast 40 Prozent stimmten der Aussage teilweise zu. Das bedeutet: Nur 21 Prozent der Auszubildenden waren der Meinung, dass allen Auszubildenden trotz der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt ein qualitativ hochwertiger Ausbildungsplatz zusteht. Besonders Jugendliche, die nur einen niedrigen Schulabschluss vorweisen können und somit schlechte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt haben, schließen sich dieser Meinung an.

Man muss froh sein, wenn man überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen hat, auch wenn die Qualität der Ausbildung nicht so gut ist.	1	2	3	4	5
unter Quali	44,6%	10,7%	29,8%	2,4%	12,5%
Quali	34,7%	9,9%	37,2%	5,5%	12,8%
über Quali	19,0%	11,2%	45,0%	11,9%	12,9%

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Ich bin mit meiner Ausbildung zufrieden.	33,2%	19,3%	25,4%	8,8%	13,4%

Über die Hälfte der Auszubildenden sind mit ihrem Ausbildungsplatz zufrieden. Ein Viertel der Auszubildenden ist zumindest teilweise zufrieden. 22 Prozent der Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung unzufrieden. Liest man diese Zahlen vor dem Hintergrund der Untersuchung, kann man Folgendes feststellen: Viele Auszubildende sind in der Lage, Mängel an ihrer Ausbildung und Gesetzesverstöße der Betriebe zu kompensieren, ohne ihre Grundzufriedenheit mit der Ausbildung zu verlieren.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Ich wünschte, ich hätte einen besseren Ausbildungsplatz.	25,4%	9,8%	19,1%	13,9%	31,8%

Allerdings sahen auch über die Hälfte der Auszubildende Verbesserungsmöglichkeiten: Jeder dritte Münchner Auszubildende wünscht sich einen besseren Ausbildungsplatz. Bei jedem Fünften ist dies teilweise der Fall.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Ich habe Angst, dass ich wegen der schlechten Qualität meiner Ausbildung keine guten Karten auf dem Arbeitsmarkt haben werde.	17,6%	8,2%	22,5%	14,0%	37,7%

Jeder vierte Auszubildende in München hat Angst, dass er aufgrund einer schlechten Ausbildung keine guten Karten auf dem Arbeitsmarkt hat. Bei weiteren 22 Prozent ist dies teilweise der Fall. Arbeitslosigkeit gehört laut Jugend Shell Studie zu den größten Ängsten junger Menschen heutzutage. Es wäre interessant der Frage nachzugehen, ob dies auch mit der schlechten Ausbildungsqualität zusammenhängt.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Ich lerne meinen Traumberuf.	18,2%	15,4%	30,7%	13,8%	21,9%

Die angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat Auswirkungen auf die Berufswahl. Gerade Auszubildende mit niedrigem Schulabschluss haben oft keine Chance, einen Ausbildungsplatz in ihrem Traumberuf zu finden. So gab nur jeder Dritte Auszubildende an, seinen Traumberuf zu lernen, bei knapp einem Drittel war dies zumindest teilweise der Fall.

Exkurs: Traumberuf I

Wenn junge Menschen ihren Traumberuf erlernen können, scheint dies wie ein positives Serum zu wirken. Obwohl auch sie teilweise schlechte Bedingungen an ihrem Ausbildungsplatz vorfinden, sind sie deutlich häufiger mit ihrem Ausbildungsplatz zufrieden. 71 Prozent der Auszubildenden, die ihren Traumberuf erlernten, gaben an, dass sie mit ihrer Ausbildung zufrieden sind – im Durchschnitt waren dies nur 52 Prozent. Ob es jungen Menschen gelingt, ihren Traumberuf zu ergreifen, darüber entscheidet auch der Schulabschluss. Nur 27 Prozent der Auszubildenden mit einem niedrigeren Schulabschluss als dem qualifizierenden Hauptschulabschluss gaben an, ihren Traumberuf zu erlernen. Bei den Auszubildenden mit qualifizierendem Hauptschulabschluss waren es bereits 30 Prozent. Unter den Auszubildenden mit höherem Schulabschluss gaben 39 Prozent der Befragten an, ihren Traumberuf zu erlernen.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Unbezahlte Überstunden sind heutzutage normal.	16,6%	11,9%	31,9%	10,5%	29,1%

28 Prozent der Befragten waren der Meinung, dass unbezahlte Überstunden heutzutage normal sind. Die Auswertung im Bereich Überstunden ergab, dass fast alle Auszubildenden bereits Überstunden leisten mussten und dass jeder dritte Auszubildende, der Überstunden leistet, selten oder nie eine Gegenleistung erhielt. Die vorgeschriebenen Zuschläge wurden fast nie gezahlt. Es ist also gut möglich, dass viele Auszubildenden dieser Auffassung waren, weil dies ihrer betrieblichen Wirklichkeit entsprach. Fast ein Drittel der Auszubildenden waren der Meinung, dass unbezahlte Überstunden nur begrenzt normal sind. 40 Prozent der Auszubildenden fanden Überstunden nicht normal, unter ihnen sicherlich auch einige, die bereits unbezahlte Überstunden leisten mussten.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Wenn man sich bei Problemen wehrt, wird die Situation am Ausbildungsplatz nur schlimmer.	16,0%	11,0%	34,3%	13,7%	24,9%

Erfreulich ist die Tatsache, dass 39 Prozent der Auszubildenden keine Verschlechterung ihrer Situation befürchten, wenn sie sich zur Wehr setzen. Einige von ihnen sicherlich aufgrund eigener positiver Erfahrungen. 27 Prozent denken, dass sich ihre Situation im Betrieb verschlimmert, wenn sie aufbegehren. Diese Auszubildenden haben vermutlich Angst davor, sich zu wehren oder mögliche Missstände in ihrem Betrieb bekannt zu machen.

Inwieweit würdest du folgenden Aussagen zustimmen?	1	2	3	4	5
Betriebe, die massiv gegen Gesetze verstoßen, sollten nicht mehr ausbilden dürfen.	70,7%	9,0%	11,7%	1,9%	6,7%

Die Auszubildenden sprachen sich klar dafür aus, dass Betriebe, die massiv gegen Gesetze verstoßen, nicht mehr ausbilden sollten. Unklar ist dabei allerdings, wie schwere Verstöße von den Auszubildenden definiert werden. Nach den vorliegenden Ergebnissen kann aber davon ausgegangen werden, dass einige Betriebe nicht mehr ausbilden dürften, wenn sich die Auszubildenden mit ihrer Meinung durchsetzen würden.

6. Ausbildungsabbruch und Beratung

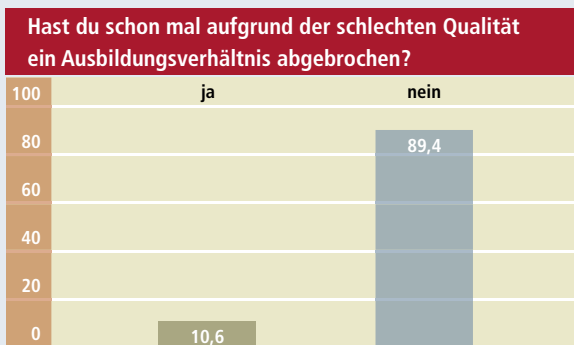
6.1. Ausbildungsabbrüche

Exkurs: Ausbildungsabbruch

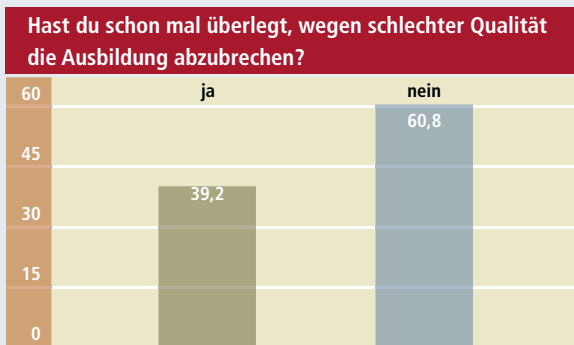
Ein Ausbildungsabbruch ist das letzte Mittel der Auszubildenden, wenn sie mit ihrer Ausbildungssituation nicht mehr zu Recht kommen. Laut einer Befragung des Bundesinstitutes für Berufsbildung 2002 begründeten 43 Prozent der Abbrecher ihren Entschluss mit der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Auch ein schlechtes Betriebsklima ist häufig Ursache von Ausbildungsabbrüchen. Das Handwerk hatte 2005 mit 26,2 Prozent die höchste Abbruchquote zu verzeichnen, gefolgt von den freien Berufen mit 25,2 Prozent. Im Bereich der Industrie- und Handelskammer lösten 18,2 Prozent ihre Ausbildungsverträge vorzeitig und im Öffentlichen Dienst nur 6,1 Prozent (Berufsbildungsbericht 2005). Für einige Auszubildenden ist der Abbruch endgültig, sie finden keine neue Lehrstelle oder wollen nicht erneut in eine ähnliche Situation geraten. Bei den Beratungen im azuro-Büro werden die Auszubildenden im Falle eines Abbruchs begleitet. Es wird versucht, den Auszubildenden eine unmittelbare Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb zu ermöglichen.

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie schon einmal eine Ausbildung aufgrund der schlechten Qualität abgebrochen hatten.

Die Auswertung ergab folgendes Bild:



Alle Befragten in Prozent



Alle Befragten in Prozent

Jeder zehnte Münchner Auszubildende sah sich bereits gezwungen, seinen Ausbildungsplatz aufgrund der schlechten Qualität abzubrechen. Die Auszubildenden wurden auch gefragt, ob sie schon einmal überlegt hatten die Ausbildung abzubrechen.

Die Auswertung ergab folgendes Bild:

39 Prozent der Auszubildenden haben bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, weil sie mit der Qualität der Ausbildung nicht zufrieden waren. Diese Zahl scheint hoch, ist aber vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse nicht verwunderlich.

Aus der Praxis

Aus den Beratungsgesprächen mit den Auszubildenden wissen wir, dass viele nur deshalb durchhalten, weil sie keinen anderen Ausbildungsplatz finden und nicht ohne beruflichen Abschluss dastehen wollen. Man kann also davon ausgehen, dass die Abbruchquote deutlich höher wäre, wenn die Auszubildenden mehr Alternativen hätten. Dann würde es zu einer natürlichen Auslese kommen, da Betriebe mit schlechter Qualität ihre Auszubildenden nicht halten könnten. „Ich würde ja sofort kündigen, wenn ich könnte. Jeder Tag da ist die Hölle und lernen tu' ich auch nichts. Aber dann steh' ich ohne Abschluss da“, erzählt eine Auszubildende zur Friseurin.

Exkurs: Traumberuf II

Der Traumberuf ist eine starke Motivation, die Ausbildung zum Abschluss zu bringen, da die Auszubildenden ihrer Berufstätigkeit positiv entgegensehen. Die Frage, ob sie schon über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht haben, bejahen Auszubildende im Traumberuf deutlich seltener als andere. Nur 28 Prozent der voll und ganz Traumberuf-Auszubildenden haben schon einmal über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht. Bei den Auszubildenden, die überhaupt nicht ihren Traumberuf erlernten waren es hingegen 69 Prozent.

Während im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer jeder dritte Auszubildende über einen Abbruch nachgedacht hatte, war es im Bereich Handwerk und im Bereich der Freien Berufe jeder zweite Münchner Auszubildende. Dies deckt sich mit den Ergebnissen dieser Umfrage: In diesen beiden Bereichen war die Ausbildungsqualität insgesamt am niedrigsten.

Hast du schon einmal überlegt, wegen schlechter Qualität die Ausbildung abbrechen?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	28,8%	49,2%	53,4%	35,5%
Nein	71,2%	50,8%	46,6%	64,5%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt - eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

In Großbetrieben, die nachweislich eine deutlich bessere Ausbildungsqualität anbieten hatten deutlich weniger Auszubildende Abbruchgedanken.

Hast du schon einmal überlegt, wegen schlechter Qualität die Ausbildung abbrechen?

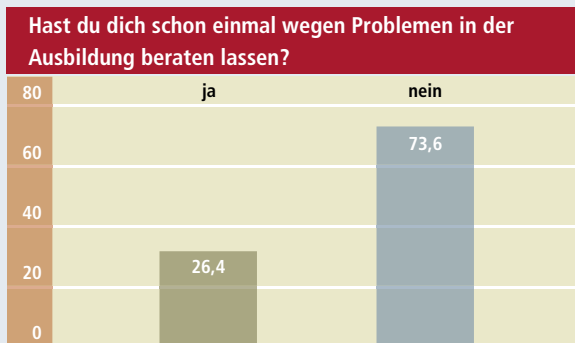
Antwort	unter 6 Mitarbeiter	6-20 Mitarbeiter	21 bis 500 Mitarbeiter	über 500 Mitarbeiter
Ja	46,6%	48,3%	38,6%	25,0%
Nein	53,4%	51,7%	61,4%	75,0%

Auszubildende mit geringem Schulabschluss müssen oft unter schlechteren Ausbildungsbedingungen lernen.

Hast du schon einmal überlegt, wegen schlechter Qualität die Ausbildung abbrechen?

Antwort	unter Quali	Quali	über Quali
Ja	47,6%	42,1%	34,4%
Nein	52,4%	57,9%	65,6%





Alle Befragten in Prozent

6.2. Beratung

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie schon einmal Hilfe gesucht haben, wenn sie Probleme in der Ausbildung hatten.

☞ Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Obwohl viele Auszubildende unzufrieden waren und über einen Ausbildungsabbruch nachdachten, suchte nur ein Viertel von ihnen Hilfe oder nahm professionelle Beratungsangebote wahr.

Die Auszubildenden, die bereits Hilfe gesucht hatten wurden gefragt, an wen sie sich gewendet hatten. Die Auswertung ergab folgendes Bild:

Von wem hast du dich beraten lassen? (Mehrfachantworten)

Beratungseinrichtung/Person	Anteil der Auszubildenden, die Beratung gesucht haben	Anteil an allen Befragten
Familienangehörige/Freunde	58,3%	21,3%
Ausbildungsbegleitende Hilfen*	36,5%	13,3%
Mitarbeiter der Firma	32,6%	11,9%
Berufsschulsozialarbeiter	24,8%	9,0%
Beratungslehrer/Mädchenbeauftragte	21,3%	7,8%
Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung	19,6%	7,1%
IHK/HWK/Kammer/Innung	17,4%	6,3%
Rechtsanwalt	15,2%	5,6%
Azuro-Büro	13,0%	4,8%
Jugendhilfe	10,9%	4,0%
Gewerkschaften	10,4%	3,8%
Sonstige	13,9%	5,1%

*Die Tatsache, dass sich 36,5 Prozent bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen beraten ließen muss mit Vorsicht interpretiert werden, da 28,2 Prozent der Auszubildenden – also überproportional viele – bei abH-Trägern befragt wurden!

Die Auszubildenden suchen offensichtlich zunächst Beratung in ihrem privaten Bereich oder im direkten Ausbildungsumfeld. Erst, wenn sie hier keine Hilfe finden, wenden sie sich an externe Stellen, wie Rechtsanwälte, azuro, die Jugendhilfe oder die Gewerkschaften.

Das Beratungsangebot wurde von Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss häufiger angenommen, als von solchen mit hohem Schulabschluss. Dies mag damit zusammenhängen, dass Auszubildende mit niedrigem Schulabschluss öfter von Problemen betroffen sind.

Hast du dich schon mal wegen Problemen in der Ausbildung beraten lassen?

Antwort	unter Quali	Quali	über Quali
Ja	34,3%	29,0%	21,8%
Nein	65,7%	71,0%	78,2%

Ausländische Jugendliche ließen sich fast doppelt so häufig beraten, wie Deutsche oder Jugendliche mit doppelter Staatsangehörigkeit. Die Ursache dafür könnte sein, dass ausländische Auszubildende insgesamt niedrigere Schulabschlüsse und häufiger Probleme in der Berufsschule haben. Wenn sie dann Nachhilfeunterricht bei einem Träger der ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch nehmen, gibt es hier auch andere Beratungsangebote, die sie wahrnehmen. ➤

Weibliche Auszubildende suchten häufiger Rat als ihre männlichen Kollegen. ➤

Bei den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen gab es Unterschiede: Am häufigsten ließen sich Auszubildende in den Freien Berufen und im Handwerksbereich beraten, weitaus seltener suchten Auszubildenden im Bereich Industrie- und Handelskammer und im Öffentlichen Dienst Hilfe. Dies deckte sich mit den Ergebnissen zu den Ausbildungsbedingungen.

Hast du dich schon mal wegen Problemen in der Ausbildung beraten lassen?

Antwort	nicht deutsch	deutsch
Ja	41,6%	22,9%
Nein	58,4%	77,1%

*Jugendliche mit doppelter Staatsbürgerschaft wurden zu den deutschen hinzugezählt

Hast du dich schon mal wegen Problemen in der Ausbildung beraten lassen?

Antwort	männlich	weiblich
Ja	21,8%	29,3%
Nein	78,2%	70,7%

Hast du dich schon mal wegen Problemen in der Ausbildung beraten lassen?

Antwort	IHK	HWK	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Ja	20,1%	30,6%	36,6%	18,8%
Nein	79,9%	69,4%	63,4%	81,3%

*Im Bereich öffentlicher Dienst wurden nur 32 Auszubildende befragt – eigentlich zu wenig für eine repräsentative Aussage.

*Im Bereich der IHK befinden sich mehr Großbetriebe, als im Bereich der HWK und im Bereich der Freien Berufe. In Großbetrieben herrschen meist bessere Bedingungen, was sich positiv auf die Zahlen der IHK auswirkt.

Die Auszubildenden wurden gebeten, die professionellen Angebote zu bewerten, die sie in Anspruch genommen hatten. Dabei stand ihnen eine Skala von 1-5 zur Verfügung: 1 bedeutete „hat mir weitergeholfen“, 3 „teils/teils“ und 5 „hat mir nicht weitergeholfen“

Beratungseinrichtung/Person	Positive Bewertung (1+2)	1	2	3	4	5
Ausbildungsbegleitende Hilfen	71,0%	59,2%	11,8%	13,2%	1,3%	14,5%
Familienangehörige/Freunde	66,4%	58,2%	8,2%	25,4%	2,5%	5,7%
Mitarbeiter der Firma	60,0%	44,3%	15,7%	15,7%	4,3%	20,0%
Berufsschulsozialarbeiter	52,1%	29,2%	22,9%	16,7%	2,1%	29,2%
Azuro-Büro	48,3%	41,4%	6,9%	17,2%	-	34,5%
Rechtsanwalt	45,4%	42,4%	3,0%	15,2%	3,0%	36,4%
Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung	45,3%	31,0%	14,3%	16,7%	4,8%	33,3%
Zuständige Stellen	40,5%	29,7%	10,8%	10,8%	2,7%	45,9%
Gewerkschaft	39,1%	21,7%	17,4%	4,3%	-	56,5%
Beratungslehrer/Mädchenbeauftragte	37,8%	28,9%	8,9%	31,1%	4,4%	26,7%
Jugendhilfe	29,1%	20,8%	8,3%	8,3%	4,2%	58,3%
Sonstige	58,1%	38,7%	19,4%	12,9%	3,2%	25,8%

Die Bewertungen müssen differenziert gelesen werden, da die verschiedenen Einrichtungen unterschiedliche Angebote machen, in unterschiedlicher Beziehung zu den Auszubildenden stehen oder unterschiedliche Rollen ausüben. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen bieten im Gegensatz zu allen anderen neben der Beratung auch Nachhilfeunterricht an. Die zuständigen Stellen haben eine vermittelnde Rolle zwischen Betrieb und Auszubildenden und beraten dementsprechend. Die Gewerkschaften können nur Auszubildende beraten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, was in diesem Fall die hohe negative Bewertung erklärt. (Bei den Auszubildenden, die Gewerkschaftsmitglieder waren, beurteilten 57 Prozent der Befragten die Beratung positiv und nur 27 Prozent gaben an, dass ihnen die Beratung überhaupt nicht weitergeholfen hatte; die Gewerkschaften hatten also eigentlich die besten Werte unter den professionellen Angeboten).

Insgesamt kann man jedenfalls eindeutig feststellen, dass die Auszubildenden von den Beratungen profitiert haben. Es wäre wünschenswert, wenn Auszubildende häufiger professionelle Beratungsangebote wahrnehmen.



7. Abschließende Bewertung

Wie viele Auszubildende in München haben eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung? Die Frage sollte am Ende dieser Auswertung beantwortet werden. Zu Beginn wurde eine berufliche Ausbildung als qualitativ hochwertig definiert, wenn sie drei Voraussetzungen erfüllt:

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen werden eingehalten

Mindestens eine Einschränkung bei 64%

Ein geeigneter Ausbilder vermittelt die Ausbildungsinhalte

Mindestens eine Einschränkung bei 46%

Das Betriebsklima ist unbelastend

Mindestens eine Einschränkung bei 32%

Zum Abschluss wurde in einer Gesamtabfrage ermittelt, wie hoch die Betroffenheit von Auszubildenden in allen drei Bereichen war. Nur 21 Prozent der Befragten waren von keinem massiven Mangel oder Verstoß betroffen. 17 Prozent waren von einem Verstoß betroffen und 62 Prozent von mehreren.

Folgt man dieser Argumentation kann man sagen: Nur 21 Prozent, also jeder fünfte Münchner Auszubildende hat einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz. 79 Prozent der Münchner Auszubildenden mussten bereits gravierende und andauernde Verstöße gegen geltende Gesetze hinnehmen und/oder wurden nicht gut ausgebildet und/oder mussten mit einem belastenden Betriebsklima zu Recht kommen. Jeder zehnte Auszubildende war von acht oder mehr Punkten betroffen. Anhand einiger Beispiele soll gezeigt werden, wie sich die Situation dieser Auszubildenden aussehen könnte. Die Beispiele sind dabei fiktiv, alle 37 Punkte der Mängellisten wurden verwendet.

Beispiel 1: Ein Auszubildender, der von acht Punkten betroffen war

Ich bin minderjährig und arbeite so gut wie immer mehr als achteinhalb Stunden am Tag und auch mehr als 40 Stunden in der Woche. Eine Ruhezeit von 12 Stunden habe ich fast nie bei den Arbeitszeiten. Und auch am Wochenende hab ich nicht immer frei, ich muss oft auch am Samstag in den Betrieb. Da wird mir dann ständig mit Rausschmiss und anderen Sachen gedroht und ich werde wegen meines Aussehens dumm angemacht, weil ich ein bisschen dick bin. Ziemlich oft muss ich Sachen machen, die nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben, meistens mehr als 10 Stunden in der Woche. Klar darf ich das nicht ins Berichtsheft schreiben, und die Einträge in meinem Berichtsheft entsprechen deshalb selten der Wahrheit

Beispiel 2: Ein Auszubildender, der von neun Punkten betroffen war

Ich bin minderjährig und kann so gut wie nie meine Arbeitspausen machen. Ich mach eigentlich immer dasselbe, meistens Reifen wechseln, durchschnittlich sicher 15 Stunden pro Woche. Meinen eigentlichen Beruf lerne ich gar nicht. Aber ich muss so tun als ob, wenn ich mein Berichtsheft schreibe, das verlangt der Chef von mir, sonst unterschreibt er nicht. Bei mir wird auch die Berufsschulzeit nicht auf die Arbeitszeit angerechnet und ich hab nicht mal vier Wochen Urlaub im Jahr. Alle beschimpfen und beleidigen mich, wenn ihnen danach ist.

Anzahl der Punkte im Bereich Gesetzliche Rahmenbedingungen/Ausbilder und Ausbildungsinhalte/Betriebsklima, von denen die Befragten betroffen waren.	Betroffenheit aller Befragter in Prozent
0	20,7%
1	17,3%
2	14,9%
3	13,3%
4	8,0%
5	7,2%
6	4,7%
7	3,7%
8	3,6%
9	2,5%
Mehr	4,1%

Beispiel 3: Ein Auszubildender, der von elf Punkten betroffen war

Ich bin volljährig und muss ständig mehr als zehn Stunden am Tag arbeiten und über 48 Stunden in der Woche. Pausen hab ich kaum, manchmal komme ich gar nicht zum Essen. Mein Chef haut mir gerne Mal mit Gegenständen auf den Kopf, wenn er findet, dass ich zu langsam bin. Wenn ich krank bin, akzeptiert mein Chef das nicht, er zwingt mich trotzdem zu arbeiten. Wenn es wirklich nicht geht und ich zu Hause bleibe, wird mir die Krankheitszeit vom Urlaub abgezogen. Ob ich was lerne ist meinem Ausbilder egal: Er kontrolliert nie meine Lernfortschritte, zur Berufsschule darf ich auch fast nie gehen. Mein Berichtsheft muss ich zu Hause schreiben.

Beispiel 4: Ein Auszubildender, der von elf Punkten betroffen war

Ich bin volljährig und arbeite durch, ohne Ruhetag. Eine Ruhezeit von elf Stunden habe ich auch so gut wie nie und Pausen fallen häufig aus. Ich wurde im Betrieb schon oft sexuell belästigt und wegen meiner Herkunft diskriminiert. Anerkennende Worte für meine Arbeit bekomme ich nie. Mein Ausbilder zeigt mir auch nie was und wenn ich frage, bekomme ich keine Antwort. Mein Werkzeug und meine Arbeitskleidung muss ich selbst bezahlen, obwohl ich wenig Geld habe. Das liegt auch daran, dass mein Betrieb oft mein Gehalt nicht zahlt. Ich habe Angst zur Arbeit zu gehen

Es haben sich durchgehend bestimmte Tendenzen gezeigt:

Je größer der Betrieb, je besser die Ausbildung.

Die qualitativ hochwertigste Ausbildung erhalten Auszubildende im Bereich des Öffentlichen Dienstes, gefolgt von den Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammer (wobei hier immer angemerkt werden muss, dass sich im Bereich der Industrie- und Handelskammer viele Großbetriebe befinden). Eine deutlich niedrigere Ausbildungsqualität haben Auszubildende im Handwerk und im Bereich der Freien Berufe.

Auszubildende mit niedrigerem Schulabschluss haben insgesamt schlechtere Ausbildungsbedingungen, als Auszubildende mit höherem Schulabschluss.

Weibliche Auszubildende haben eine etwas niedrigere Ausbildungsqualität, als männliche Auszubildende.

Deutsche Auszubildende und Auszubildende mit Doppelter Staatsbürgerschaft haben in der Regel bessere Ausbildungsbedingungen, als Nicht-Deutsche.

Obwohl viele Auszubildenden schlechte Ausbildungsbedingungen haben, schließen die meisten ihre Ausbildung ab – oft ohne zu klagen, zumindest nicht öffentlich. Sie leisten unbezahlte Überstunden, nehmen Gesetzesverstöße hin, machen ausbildungsfremde Tätigkeiten, kompensieren die fehlende Vermittlung von Ausbildungsinhalten durch Eigeninitiative und halten ein schlechtes Betriebsklima aus. Die Auszubildenden zeigen also im Bereich Durchhaltevermögen deutlich mehr Ausbildungsreife, als ihnen in der aktuellen Diskussion zugeschrieben wird.

Dieses Durchhaltevermögen ist aus der Not heraus geboren. Auszubildende erfahren über die Medien, dass für viele Bewerber keine Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. So ist es nicht verwunderlich, dass 79 Prozent der Auszubildenden der Aussage „Man muss froh sein, wenn man überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen hat, auch wenn die Qualität der Ausbildung nicht so gut ist“ ganz oder teilweise zustimmen.

Trotzdem wünscht sich jeder dritte Auszubildende einen besseren Ausbildungsplatz und 39 Prozent der Befragten haben bereits darüber nachgedacht, die Ausbildung wegen der schlechten Qualität abzubrechen.

Es besteht dringender Handlungsbedarf!

Eine geringe Ausbildungsqualität wirkt sich negativ auf die Zukunftsperspektiven der Auszubildenden aus. Eine gute Ausbildung entscheidet darüber, ob sich junge Menschen auf dem globalen Arbeitsmarkt behaupten können. Jeder vierte Münchner Auszubildende befürchtet, dass er wegen der geringen Qualität seiner Ausbildung schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt hat.

Diese Untersuchung zur Qualität der beruflichen Ausbildung stellt einen ersten Diskussionsbeitrag dar. Die zuständigen Stellen sollten selbst qualitative Befragungen durchführen und gegebenenfalls ihre Kontrollfunktion stärker ausüben. Betrieben, die überhaupt keine Absicht erkennen lassen, eine Ausbildung innerhalb der gesetzlichen Vorschriften durchzuführen, muss die Ausbildereignung entzogen werden. Dies mag die Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiter verschärfen, aber die Alternative ist nicht tragbar.

Auch die staatlichen Kontrollinstanzen müssen sich überlegen, ob sie weiterhin über die zahlreichen Gesetzesverstöße hinweg sehen wollen. Bei vielen Auszubildenden ist die Rechtssicherheit längst verloren gegangen. In den Beratungsgesprächen reagieren sie erstaunt, wenn ihnen erklärt wird, wie ihre Ausbildung - von Rechts wegen - eigentlich ablaufen sollte. Die gesetzlichen Vorschriften stehen in krassem Gegensatz zu ihrer betrieblichen Wirklichkeit. Und nicht Wenige fragen sich, wie es eigentlich sein kann, dass niemand ihre Rechte absichert und sie schützt.

8. Schlussfolgerungen und Forderungen

Die Qualität der beruflichen Ausbildung entspricht in vielen Fällen nicht den Vorstellungen des Gesetzgebers und weist gravierende Mängel auf. Der folgende Maßnahmenkatalog könnte dazu beitragen, dass sich die Bedingungen für Münchner Auszubildende verbessern.

Mehr Ausbildungsplätze in Großbetrieben

Die Befragung hatte ein eindeutiges Ergebnis: Je größer der Betrieb, je höher ist die Qualität der Ausbildung. Von daher wäre es wünschenswert, wenn große Betriebe ihre Ausbildungsquote erhöhen würden.

Ausbildereignung entziehen

Betrieben, die gravierend gegen Gesetze verstoßen, kann und soll laut Berufsbildungsgesetz die Ausbildungserlaubnis entzogen werden. Dies ist aber so gut wie nie der Fall. Hier sollten verschiedene Akteure zusammenarbeiten, um Betriebe aus dem Verkehr zu ziehen, die nachweislich und dauerhaft bestimmte Mindestanforderungen nicht erfüllen. Für die betroffenen Auszubildenden sollte ein Unterstützungsnetzwerk zur Verfügung stehen, das sie darin ermuntert und unterstützt, gegen den Betrieb zu klagen. Eine entscheidende Rolle spielen dabei die zuständigen Stellen: Sie haben über Jahre hinweg Kenntnisse von Vorfällen in bestimmten Betrieben und wissen, ob es zu Kündigungen oder Klagen kam oder ob sich Auszubildende bei den Ausbildungsberatern beschwert haben.

Einhaltung von Jugendarbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz kontrollieren

Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz sind eine Ordnungswidrigkeit. Wer erwischt wird, dem droht ein Bußgeld, ähnlich wie im Straßenverkehr. Man kann sich vorstellen, was im Straßenverkehr los wäre, wenn es kaum Polizeipräsenz oder Blitzgeräte gäbe. Gesetze, deren Einhaltung nicht vom Staat überwacht wird, sind in Gefahr, eine leere Hülle zu werden. Derzeit werden Verstöße in der Regel nur dann verfolgt, wenn die Auszubildenden die Betriebe namentlich anzeigen, ein anonymes Hinweis reicht nicht. Da sich die meisten Auszubildenden in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Ausbildern befinden, schrecken sie vor diesem Schritt natürlich zurück.

Der Gesetzgeber muss sich also entscheiden: Nach den Ergebnissen dieser Umfrage ist das Jugendarbeitsschutzgesetz ein ausgehöhlt Gesetz – Verstöße sind an der Tagesordnung. Im Bereich des Arbeitszeitgesetzes sind die Verstöße geringer, aber auch kommt es zu zahlreichen Ordnungswidrigkeiten. An diesen Tatsachen kann man nur dann etwas ändern, wenn Behörden weit häufiger und unangemeldet Betriebe inspizieren und die Auszubildenden befragen. Die zuständigen Beamten könnten auch einfach in Berufsschulen Beschwerdekästen aufhängen und den anonymen Hinweisen nachgehen.

Urlaubsregelung empfohlen

In Betrieben mit klaren Regelungen zur Urlaubsbeantragung und Genehmigung kommt es deutlich seltener zu Schwierigkeiten und Missverständnissen. Außerdem ist die rechtliche Situation viel leichter zu klären, wenn schriftliche Nachweise vorliegen. Die zuständigen Stellen sollten deshalb die Betrieben in ihrem Zuständigkeitsbereich über die Möglichkeiten informieren, feste und klare Regeln einzuführen und entsprechende Vorlagen für Urlaubsscheine, Urlaubslisten usw. zur Verfügung stellen.

Bewertungssysteme und Lernzielkontrollen einführen

Ähnlich wie bei festen Regelungen zur Urlaubsbeantragungen zahlen sich Systeme der Lernzielkontrolle aus. Diese können unterschiedlich aussehen, und zum Beispiel aus regelmäßig auszufüllenden Beurteilungsbögen und Kontrollgesprächen bestehen. Auch hier sollten die zuständigen Stellen den Betrieben geeignetes Material zur Verfügung stellen.

Berichtshefte erweitern

Vielleicht sollte man auch einfach Urlaubsanträge und Fragen zu Leistungskontrolle hinten in die Berichtshefte aufnehmen. Sinnvoll wäre es sicher auch, wenn die Auszubildenden ihre Arbeitszeit, ihre Pause und die Zeiten in das Berichtsheft eintragen, in denen sie Berichtsheft geschrieben haben.

Die Kontrolle der Berichtshefte ist umso schwerer, je öfter sich darin vorgegebene Antworten finden. Bei Multiple-Choice-Fragen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass viele Angaben zu ausbildungsfremden Tätigkeiten und ausbildungsfremden Routearbeiten einfach unter den Tisch fallen. In den Berichtsheften sollte deshalb möglichst frei formuliert werden.

Ausbildereignung absichern

Im Handwerk gilt für viele Berufe nach wie vor der Meisterzwang und Meister werden zum Ausbilden ausgebildet. Im Bereich der Industrie- und Handelskammer wurde die Ausbildereignungsprüfung vor einigen Jahren abgeschafft. Die Auswertung hat gezeigt, dass im Handwerk am häufigsten ein Ausbilder bereit steht, der die Ausbildung auch durchführt. Die Ausbilder im Handwerk wurden von ihren Auszubildenden am besten bewertet. Dies bietet Anlass zu überlegen, ob man Ausbilder verstärkt auf ihre Aufgaben vorbereiten sollte. Die Ausbildereignungsprüfung im Bereich der Industrie- und Handelskammer sollte wieder eingeführt werden.

Betriebliche Ausbildungspläne kontrollieren

Alle Ausbildungsverträge werden von den zuständigen Stellen geprüft und die sachliche und zeitliche Gliederung muss laut Berufsbildungsgesetz Teil des Ausbildungsvertrages sein. Die Handwerkskammer von München und Oberbayern prüft die eingehenden Ausbildungsverträge allerdings nicht daraufhin, ob sie einen betrieblichen Ausbildungsplan enthalten. Im Ergebnis verfügen nur 32 Prozent der Auszubildenden im Handwerk über einen betrieblichen Ausbildungsplan, im Bereich der Freien Berufe sind es ebenfalls nur 34 Prozent. Es wäre sinnvoll, wenn die zuständigen Stellen genauer prüfen würden.

Ärztliche Untersuchungen ausweiten

Fast jeder zweite Auszubildende leidet unter gesundheitlichen und psychosomatischen Beschwerden oder Erkrankungen. Auch Minderjährige sind betroffen. Arbeitgeberverbände fordern in letzter Zeit immer lauter die Abschaffung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und damit auch die Abschaffung der zwingenden Erst- und Zweituntersuchung von minderjährigen Auszubildenden. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wäre es eher angemessen, die Untersuchungen auszuweiten und insbesondere psychosomatische Krankheitsbilder abzuklären.

Mobile Beratungsangebote für Auszubildende

In München gibt es zahlreiche Beratungsangebote für Auszubildende, die auch in ihrer ganzen Breite genutzt werden – leider nur von einem Viertel der Auszubildenden. Es wäre von daher sinnvoll die Auszubildenden noch offensiver anzusprechen und sie auf Angebote aufmerksam zu machen.

Kommunikations- und Mobbingseminare für Auszubildende

Viele Auszubildende klagen über das schlechte Betriebsklima und fühlen sich an ihrem Ausbildungsplatz nicht wohl. Was immer die Gründe dafür sein mögen: Die Auszubildenden sind Teil des Betriebes und können durch ihr Verhalten das Betriebsklima beeinflussen. Hilfreich wären hier sicher Angebote zu verschiedenen Themen, zum Beispiel Kommunikations- und Mobbingseminare. Auch Einsteigerseminare wären wichtig, da oft schon in den ersten Tagen im Betrieb die Weichen gestellt werden.

Auszubildende regelmäßig befragen

Es wäre sehr sinnvoll, Auszubildende öfter und regelmäßig zu den Bedingungen an ihrem Ausbildungsplatz zu befragen um Problembereiche zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.





9. Statistische Daten

Anzahl

Es wurden über 1000 Auszubildende von den 40.880 Auszubildenden befragt, die an städtischen Berufsschulen in München im Jahr 2005/2006 beschult wurden. In die Bewertung aufgenommen wurden allerdings nur diejenigen Befragten, deren Ausbildungsplatz sich in München Stadt oder im Landkreis München befand. 897 Fragebögen flossen in die Auswertung ein.

Ort des Ausbildungsbetriebes

Ausbildungsort	Alle Befragten
München Stadt	80,8 %
München Land	19,2 %

Berufe

Es wurden Auszubildende aus 59 Berufen befragt.

Ort der Befragung

Ort der Befragung	Alle Befragten
Vor Berufsschulen	42 %
Berufsschulklassen	30 %
AbH-Träger	28 %

Die meisten Auszubildenden wurden vor Münchner Berufsschulen befragt. Die Fragebögen wurde den Auszubildenden auf dem Weg in die Schule ausgehändigt und nach Schulschluss wieder eingesammelt. Einige Berufsschullehrer haben die Befragung an ihrer Schule klassenweise durchgeführt. Verschiedene Träger der ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützten die Befragung und haben die Umfrage bei den Auszubildenden in ihren Maßnahmen durchgeführt.

Geschlecht

Geschlecht	Alle Befragten
Männlich	38,8 %
Weiblich	61,2 %

Es wurden etwas mehr weibliche als männliche Auszubildende befragt.

Alter

Anteil Minderjährige/Volljährige	Alle Befragten
Minderjährige	19,2%
Volljährige	70,8%

Der Mittelwert beim Alter der Auszubildenden lag bei 19,43 Jahre

Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Alle Befragten	Gruppierung
Deutsch	75,6 %	81,6 %
Doppelte Staatsbürgerschaft	6,0 %	
Nicht-Deutsch	18,3 %	

Schulabschluss		
Schulabschluss	Alle Befragten	Gruppierung
keinen Schulabschluss	1,3 %	Unter Quali: 19,3%
Förderschule	0,1 %	
Hauptschule 9. Klasse	17,9 %	
Qualifizierender Hauptschulabschluss	31,5 %	Quali: 31,5%
Realschule/Mittlere Reife	35,8 %	Über Quali: 48,8%
(Fach-) Abitur	10,7 %	
Abgeschlossene Berufsausbildung	2,3 %	
Andere Vorbildung	0,2 %	

Lehrjahr	
Lehrjahr	Alle Befragten
1	27,4 %
2	50,2 %
3	21,4 %
4	0,9 %

Zuständige Stelle		
Zuständige Stelle	Alle Befragten	Anteile der Auszubildenden bei den zuständigen Stellen in München und Oberbayern (ca.)
Industrie- und Handelskammer	49,8%	42%
Handwerkskammer	20,9%	27%
Freie Berufe	24,6%	26%
Öffentlicher Dienst	3,6%	4%
Keine Angabe	1,1%	

Ingesamt waren die Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammer leicht überrepräsentiert, die Auszubildenden im Bereich Handwerk waren etwas unterrepräsentiert.

Größe des Ausbildungsbetriebes		
Anzahl der Beschäftigte	Alle Befragten	Gruppierung
weniger als 6 Beschäftigte	22,6 %	Weniger als 6 Beschäftigte: 22,6 %
6 bis 20 Beschäftigte	24,2 %	6 bis 20 Beschäftigte: 24,2%
21 bis 50 Beschäftigte	9,5 %	21-500 Beschäftigte: 24,3%
51 bis 100 Beschäftigte	5,2 %	
101 bis 200 Beschäftigte	4,2 %	
201 bis 500 Beschäftigte	5,4 %	
mehr als 500 Beschäftigte	29,0 %	Mehr als 500 Beschäftigte: 29,0%

Noch ein wichtiger Hinweis: Bei der Befragung der Auszubildenden wurde darauf geachtet, dass Auszubildenden aus allen großen Berufsgruppen und entsprechend der Verteilung auf die zuständigen Stellen befragt wurden. Im Verlauf der Auswertung stellte sich jedoch die Betriebsgröße als entscheidender Faktor heraus: Je größer die Betriebe waren, umso höher war die Ausbildungsqualität. Das bedeutet auch: Je mehr Auszubildende aus Großbetrieben befragt und berücksichtigt werden, umso positiver wird sich die Gesamtsituation darstellen.

10. Beratung für betroffene Auszubildende

Beratung in München

Auszubildende aus München können sich bei Problemen am Ausbildungsplatz kostenlos im azuro-Büro beraten lassen. Sie können per E-Mail oder Telefon Kontakt aufnehmen oder einfach während der Öffnungszeiten vorbei kommen.

Wir bieten auch Informationsveranstaltungen zu den Rechten und Pflichten in der Ausbildung und Kommunikations- und Mobbingtrainings für Auszubildende an, die von Multiplikatoren gebucht werden können.

Einmal im Jahr veranstalten wir außerdem eine kostenlose Multiplikatorenschulung, in der die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses vermittelt werden.

azuro

Landwehrstr. 87
80336 München
Fon: 089-54404640
Mail: azuro@azuro-muenchen.de
Internet: www.azuro-muenchen.de

Öffnungszeiten:
Mo, Di, Mi 15-18 Uhr
Do 17-20 Uhr
Fr 9-12 Uhr

Beratung bundesweit

Alle Auszubildende können sich an das Internetforum Dr. Azubi wenden. Sie erhalten hier schnell und kostenlos erste Hilfe. Falls darüber hinaus Beratungsbedarf besteht, geben wir den Auszubildenden eine Kontaktadresse ihrer Gewerkschaft vor Ort.

Internet: www.dr-azubi.de

Dankeschön...

Unser besonderer und großer Dank gilt Christian Jung für seinen Beitrag zum Gelingen dieser Untersuchung. Wir möchten uns auch bei allen Berufsschulsozialarbeitern, Pädagogen bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen und weiteren Personen bedanken, die uns bei der Befragung der Auszubildenden unterstützt haben. Cornelia Fleck und Christina Schönhofer danken wir für ihre Mithilfe bei der Dateneingabe. Und zuletzt: Ein großes Dankeschön an alle Auszubildenden, die sich die Zeit genommen haben, den umfangreichen Fragebogen auszufüllen!

azuro Ausbildungs-Zukunftsbüro
Landwehrstr. 87
80336 München
Tel. 089 54 40 46 40
www.azuro-muenchen.de

azuro ist eine Beratungsstelle für Azubis. Wir beraten Azubis kostenlos bei Problemen, die sie in der Berufsausbildung haben.
azuro ist ein Projekt der DGB Region München und des DGB- Bildungswerk Bayern e.V.
azuro wird vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München gefördert

Qualität der beruflichen Ausbildung

Befragung von Auszubildenden in München

Liebe Auszubildende
lieber Auszubildender,

auf den folgenden Seiten findest Du eine Reihe von Fragen zu deiner Ausbildung. Mehrere Fragen zur Arbeitszeit hören sich sehr ähnlich an. Dies liegt daran, dass für Volljährige und Minderjährige unterschiedliche Gesetze gelten und wir alle Möglichkeiten abfragen. Wir bitten Dich sehr herzlich, möglichst jede Frage zu beantworten.

Für das Gelingen der Untersuchung ist es sehr wichtig, dass Du ehrlich antwortest.

Alle Antworten sind streng vertraulich, die Fragebögen werden im Büro des **azuro** Ausbildungs-Zukunftsbüro ausgewertet. Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig.

Überall, wo Du kleine Kästchen siehst, reicht es, etwas anzukreuzen:



Vielen Dank für deine Mithilfe!

1. Los geht es mit Fragen zu Deiner Arbeitszeit

- Hast Du schon einmal Überstunden gemacht? ja nein → wenn nein, weiter mit Frage 4
 Wurden die Überstunden bezahlt? nie selten oft immer
 Hast Du dabei einen Überstundenzuschlag erhalten? nie selten oft immer
 Konntest Du die Überstunden in Freizeit ausgleichen? nie selten oft immer
 Hast Du für diesen Freizeitausgleich einen Zeitzuschlag erhalten? ... nie selten oft immer

2. Wie viele Überstunden musstest Du maximal pro Woche machen? Maximal , Stunden
 3. Haben die Überstunden dem Ausbildungszweck gedient? Das heißt, warst Du mit Aufgaben beschäftigt, die zu Deiner Ausbildung gehören? ja teils/teils nein

4. Wie oft kam es vor, dass Du
 ... mehr als 8,5 Stunden nie selten oft immer
 ... mehr als 10 Stunden nie selten oft immer
 am Tag gearbeitet hast?
 5. Wie oft kam es vor, dass Du
 ... mehr als 40 Stunden nie selten oft immer
 ... mehr als 48 Stunden nie selten oft immer
 in der Woche gearbeitet hast?
 6. Wie oft kam es vor, dass Du
 ... mehr als 5 Tage nie selten oft immer
 ... mehr als 6 Tage nie selten oft immer
 in der Woche gearbeitet hast?

7. Wirst Du für den Besuch der Berufsschule von der Arbeit freigestellt? immer oft selten nie
 8. Wird die Berufsschulzeit immer auf die Arbeitszeit angerechnet? ja teils/teils nein

9. Wieviel Urlaub steht Dir im Kalenderjahr zu? Tage im Jahr
 Hast Du insgesamt mindestens 4 Wochen Urlaub im Kalenderjahr? ja nein
 Kannst Du Deinen Urlaub im Laufe des Kalenderjahres aufbrauchen? ja nein
 Wie viele Wochen Urlaub kannst Du im Kalenderjahr am Stück, also zusammenhängend nehmen?
 Nur einige Tage 1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen den gesamten Urlaub
 Wurde Dein Urlaub schon einmal kurzfristig gestrichen? ja nein
 Werden Deine Wünsche beim Urlaubszeitpunkt berücksichtigt? ja teils/teils nein
 Wird Dir Dein Urlaub in den Berufsschulferien gewährt? ja teils/teils nein

10. Kannst Du bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden
 eine Pause von mindestens 30 Minuten machen? nie selten oft immer
 Kannst Du bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
 eine Pause von mindestens 30 Minuten machen? nie selten oft immer
 Kannst Du bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
 eine Pause von mindestens 60 Minuten machen? nie selten oft immer
 Kannst Du bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden
 eine Pause von mindestens 45 Minuten machen? nie selten oft immer
 Darfst Du während Deiner Pause den Betrieb verlassen?..... nie selten oft immer
 Hast Du zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am
 nächsten Tag 11 Stunden Ruhezeit? nie selten oft immer
 Hast Du zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am
 nächsten Tag 12 Stunden Ruhezeit? nie selten oft immer

Fragen zu den Bedingungen in Deinem Ausbildungsbetrieb

11. Wird Dein Gehalt bis zum letzten Arbeitstag des Monats gezahlt?..... nie selten oft immer
 Wurde Dein Gehalt schon einmal verspätet gezahlt? nein selten oft immer
 Wurde Dein Gehalt schon einmal nur teilweise ausgezahlt? nein selten oft immer
 Wurde Dein Gehalt schon einmal nicht gezahlt? nein selten oft immer
12. Wird Dir in Deinem Ausbildungsbetrieb das nötige Werkzeug/die nötigen Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung gestellt? ja teils/teils nein
13. Im gesetzlichen Ausbildungsrahmenplan ist für jeden Beruf genau festgelegt, was Du wann lernen sollst. Kennst Du den Inhalt Deines Ausbildungsrahmenplans? ja teils/teils nein
14. Wird der Ausbildungsrahmenplan eingehalten und die Lerninhalte entsprechend vermittelt?
 ja größtenteils kaum nein
15. Ist an Deinem Ausbildungsvertrag ein **betrieblicher** Ausbildungsplan angehängt, in dem der Verlauf Deiner Ausbildung aufgelistet ist? ja nein → **wenn nein, weiter mit Frage 17**
16. Wirst Du entsprechend des **betrieblichen** Ausbildungsplans ausgebildet?
 ja größtenteils kaum nein

17. Ausbildungsfremde Routinearbeiten sind Arbeiten, die zwar zu Deiner Ausbildung gehören, aber nicht in diesem Ausmaß, z.B. eine Bürokauffrau, die ein Jahr lang nur Kopierarbeiten macht oder ein KFZ-Azubi, der immer nur Ölwechsel macht.

Musstest Du ausbildungsfremde Routinearbeiten machen?

- ja nein → **wenn nein, weiter mit Frage 18**

Wie viele Stunden in der Woche verbringst Du in etwa mit ausbildungsfremden Routinearbeiten?

, Stunden pro Woche

18. Ausbildungsfremde Tätigkeiten sind Arbeiten, die nicht zu Deiner Ausbildung gehören - z.B. ein Augenoptiker, der den Laden renoviert oder eine Industriekauffrau, die für ihren Chef Babysitten muss.

Musstest Du schon einmal ausbildungsfremde Tätigkeiten machen?

- ja nein → **wenn nein, weiter mit Frage 20**

19. Wie viele Stunden in der Woche verbringst Du durchschnittlich mit ausbildungsfremden Tätigkeiten?

, Stunden pro Woche

Welche Arbeiten waren das? (Mehrfachantworten möglich!)

Arbeiten im Betrieb

- Putzarbeiten
 Aufräum- und Lagerarbeiten
 Renovierungsarbeiten
 Botengänge
 Kochen/Verpflegen
 Vertretung von Mitarbeitern
 Einkaufen
 Brotzeit holen
 Sonstiges: _____

Private Arbeiten (z.B. für den Ausbilder)

- Putzarbeiten
 Gartenarbeiten
 Aufräumarbeiten
 Renovierungsarbeiten
 Babysitten
 Einkaufen
 Haustiere ausführen
 Botengänge
 Sonstiges: _____

20. Wie sind Deine Schulleistungen in der Berufsschule?

- sehr gut gut befriedigend ausreichend oft auch schlechter

Nun zu den Personen, die Dich ausbilden

21. Gibt es in Deinem Betrieb einen für die Azubis zuständigen qualifizierten Ausbilder (mit Meisterbrief oder Ausbildereignung)? ja weiß nicht nein → wenn nein, weiter mit Frage 22

Wie viele Azubis werden von diesem Ausbilder betreut? Azubis

Wird die Ausbildung größtenteils von diesem Ausbilder durchgeführt? ja nein

22. Erklärt Dir Dein Ausbilder die jeweiligen Arbeitsvorgänge? immer oft selten nie
 Beantwortet Dein Ausbilder Deine Fragen? immer oft selten nie
 Kontrolliert Dein Ausbilder Deine Lernfortschritte? ja oft selten nein
 Lobt Dich Dein Ausbilder für eine gute Leistung? ja oft selten nein

23. Führen andere Mitarbeiter die Ausbildung durch? ausschließlich überwiegend nur teilweise nein
 → wenn nein, weiter mit Frage 25

24. Haben diese Personen eine abgeschlossene Ausbildung in Deiner Fachrichtung? ja teils/teils nein weiß nicht

Welche anderen Personen führen die Ausbildung durch (Mehrfachantworten möglich!)?

- Mitarbeiter Führungskraft andere Azubis sonstige Person
 anderer Ausbilder ungelernete Hilfskraft Praktikant Niemand

	voll und ganz zufrieden	teils/ teils	überhaupt nicht zufrieden
25. Wie zufrieden bist Du mit der fachlichen Qualifikation der Personen, die Dich ausbilden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Wie zufrieden bist Du mit der persönlichen Eignung der Personen, die Dich ausbilden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Noch ein paar Fragen zum Führen Deines Berichtsheftes

27. Wird Dein Berichtsheft regelmäßig vom Ausbilder durchgesehen? ... ja nein
28. Darfst Du Dein Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben? immer oft selten nie
29. Entsprechen die Eintragungen in Deinem Berichtsheft dem, was Du in der Ausbildung tatsächlich machst? immer oft selten nie
30. Wurde schon einmal von Dir verlangt, etwas in Dein Berichtsheft zu schreiben, was Du gar nicht gelernt oder gemacht hast? immer oft selten nie

Fragen zum Betriebsklima

31. Inwieweit treffen für Dich folgende Aussagen zu?

	trifft voll und ganz zu	teils/ teils	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in meinem Betrieb wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeitsleistung wird anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Arbeitsklima ist angenehm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbilder sind freundlich und höflich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeiter sind freundlich und höflich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Angst, zur Arbeit zu gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Angst, Fehler zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich in der Arbeit überfordert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich in der Arbeit unterfordert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich etwas nicht weiß, kann ich einfach fragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Problemen in der Firma habe ich eine Vertrauensperson, an die ich mich wenden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Sind bei Dir folgende Dinge schon einmal vorgekommen?

Wurdest Du schon einmal beschimpft?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest Du schon einmal beleidigt?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest Du schon einmal ungerecht behandelt?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest Du schon einmal wegen der Art Deines Aussehens dumm angemacht?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest Du schon einmal mündlich bedroht?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest Du schon einmal sexuell belästigt?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurde schon einmal körperliche Gewalt gegen Dich angewandt?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Wurdest du schon einmal wegen deiner Herkunft diskriminiert?	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> oft

33. Hast Du aufgrund des schlechten Betriebsklimas schon einmal gesundheitliche Beschwerden (psychosomatische Erkrankungen) bekommen? ja nein

Welche Beschwerden treffen/trafen bei Dir zu? (Mehrfachantworten möglich)

- Kopfschmerzen
 Weinkrämpfe
 Rückenprobleme
 Schlaflosigkeit
 Magen- und Darmprobleme
 Kreislaufprobleme
 Angstzustände
 Depressionen
 Essstörungen
 Sonstiges: | _____ |

Wurde Dir schon einmal unterstellt, dass Du krank feierst?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurde Dir schon einmal mit Strafen gedroht, weil Du krank warst?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurde Dir schon einmal <i>angedroht</i> für Krankheitszeit Urlaub/Arbeitszeit abzuziehen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurde Dir schon einmal für Krankheitszeit Urlaub/Arbeitszeit abgezogen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Hast Du Angst, nach einer Erkrankung wieder in den Betrieb zu gehen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurdest Du schon einmal gezwungen zu arbeiten, obwohl Du krank warst?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurdest Du während einer Krankheit schon mal vom Betrieb zu Hause angerufen und unter Druck gesetzt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Wurdest Du schon einmal bestraft, weil Du krank warst?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

Fragen zu Deiner Einstellung

34. Inwieweit würdest Du folgenden Aussagen zustimmen?

	stimme voll und ganz zu	stimme teilweise zu	stimme überhaupt nicht zu
Man muss froh sein, wenn man überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen hat. Auch wenn die Qualität der Ausbildung nicht so gut ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn man sich bei Problemen wehrt, wird die Situation am Ausbildungsplatz nur schlimmer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebe, die massiv gegen Gesetze verstoßen sollten nicht mehr ausbilden dürfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich lerne meinen Traumberuf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wünschte, ich hätte einen besseren Ausbildungsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlte Überstunden sind heutzutage normal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrjahre sind keine Herrenjahre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Angst, dass ich wegen der schlechten Qualität meiner Ausbildung keine guten Karten auf dem Arbeitsmarkt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit meiner Ausbildung zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zum Umgang mit Problemen in der Ausbildung

35. Hast Du schon einmal aufgrund der schlechten Qualität ein Ausbildungsverhältnis abgebrochen? ja nein

Hast Du schon einmal überlegt deswegen eine Ausbildung abzubrechen? ja nein

36. Hast Du Dich schon einmal wegen Problemen in der Ausbildung beraten lassen? ja nein → wenn nein, weiter mit Frage 38

37. Von wem hast Du Dich beraten lassen?

(zutreffendes bitte ankreuzen und das Ergebnis bewerten, Mehrfachnennungen möglich!)

	hat mir weitergeholfen		teils/ teils		hat mir nicht weitergeholfen
<input type="checkbox"/> Azuro-Büro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> IHK/HWK/Kammer/Innung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Beratungslehrer / Mädchenbeauftragte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Berufsschulsozialarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jugendhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Betriebsrat / Jugend- und Auszubildendenvertreter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter in der Firma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rechtsanwalt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Gewerkschaften.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Familienangehörige / Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zu Deiner Person und Deinem Ausbildungsbetrieb

38. Wann bist Du geboren? Monat Jahr

39. Bist Du ... männlich weiblich

40. Welche Staatsangehörigkeit hast Du? deutsch nicht deutsch doppelte Staatsbürgerschaft

41. Bist Du Mitglied in einer Gewerkschaft? ja nein

Gibt es in deinem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Jugendvertretung? ja nein weiß nicht

42. Dein Ausbildungsbetrieb/Ausbildungsort ist in ?

München-Stadt München-Land Oberbayern Außerhalb Oberbayerns

43. Was ist Dein Ausbildungsberuf? (Bitte trage die genaue Berufsbezeichnung ein!)

44. In welchem Lehrjahr bist du?

1. Ausbildungsjahr 2. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr 4. Ausbildungsjahr

Ich bin noch in der Probezeit

Wann hast Du Deine Ausbildung begonnen: Monat Jahr

45. Werden die Auszubildenden in Deinem Betrieb in der Regel nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen? nein ja

46. Wie viele Beschäftigte hat Dein Ausbildungsbetrieb? Gemeint ist hier der Gesamtbetrieb, nicht nur eine einzelne Filiale oder ein Standort.

weniger als 6 6-20 21-50 51-100
 101-200 201-500 mehr als 500 Beschäftigte

47. Welchen höchsten Schulabschluss hattest Du vor Beginn der Ausbildung?

keinen Schulabschluss Realschule/Mittlere Reife
 Förderschule (Fach-)Abitur
 Hauptschule 9. Klasse Abgeschlossene Berufsausbildung
 qualifizierender Hauptschulabschluss andere Vorbildung

48. Welche Stelle ist für Deine Ausbildung/Deinen Ausbildungsvertrag zuständig?

Industrie- und Handelskammer (IHK) Steuerberaterkammer
 Handwerkskammer (HWK) oder Innung Rechtsanwaltskammer
 Ärztekammer Notarkammer
 Tierärztekammer Regierung von Oberbayern
 Zahnärztekammer andere Stelle
 Apothekerkammer weiß nicht

....vielen Dank für Deine Mithilfe!

