

studie



Themenschwerpunkt:
Ausbildung 4.0

Ausbildungsreport Hamburg 2020



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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Wiebke Oetken

Herausgeberin:

DGB-Jugend Hamburg

Besenbinderhof 60

20097 Hamburg

Internet: <https://nord-jugend.dgb.de/>

 <https://www.facebook.com/dgbjugendhh>

 [dgbjugend_nord](#)

Redaktion:

Friedrich Gottschewski, Wiebke Oetken, Lars Geidel

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Dr. Oliver Dick

isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken

Jörg Kirchen, Karsten Schreiber



Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Drucktechnik Altona

Titelfoto:

yoh4nn/iStock

Gefördert aus Mitteln der Freien und Hansestadt
Hamburg – Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und
Integration



Januar 2020

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
2	Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt	8
3	Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0	10
4	Bewertung der Ausbildungsqualität	15
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	15
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	15
4.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	16
4.1.3	Ausbildungsnachweis	17
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
4.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
4.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	19
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	21
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	21
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	22
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
4.3	Ausbildungsvergütung	25
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	26
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	26
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	28
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	28
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	30
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	30
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	32
5	Fazit und Forderungen	34
6	Anhang	36
6.1	Methodische Hinweise	36
	Fragebogen	38

Vorwort

Arbeit 4.0 ist als Schlagwort momentan in aller Munde, um den voranschreitenden Umbruch in unserer Arbeitswelt zu beschreiben. Eine gute, qualitativ hochwertige Ausbildung wird durch diese zunehmende Digitalisierung noch einmal mehr zur Grundvoraussetzung, um in der sich wandelnden Arbeitswelt zu bestehen. Daher haben wir den **Schwerpunkt des diesjährigen Ausbildungsreports** auf das Thema **Ausbildung 4.0** gelegt.

Ausbildung 4.0 bedeutet für uns auf die Einbindung des technologischen Wandels und der Digitalisierung in der Ausbildung zu schauen, aber genauso auch die weiteren Rahmenbedingungen der Ausbildung nicht aus dem Blick zu verlieren: Junge Menschen brauchen eine stressfreie Ausbildung, in der mindestens die gesetzlichen Schutzvorschriften eingehalten werden und das Lernen im Vordergrund steht.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports Hamburg zeigen, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden ist. Nach wie vor sind aber zu viele Auszubildende davon betroffen, dass Arbeitgeber_innen ihrer Pflicht Gesetze einzuhalten nicht nachkommen. Viele Auszubildende müssen nach wie vor zu viele Überstunden ableisten oder werden für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen.

Mit Blick auf das Thema Digitalisierung stellt der Deutsche Gewerkschaftsbund außerdem fest, dass mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden findet, in ihrer Ausbildung nicht auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt überhaupt vorbereitet zu werden. Die Befragten gaben aber auch an, in ihrem Beruf verbleiben zu wollen und die Ausbildung weiterzuempfehlen, wenn der Betrieb in gute digitale Ausbildung investiert. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung bindet die Fachkräfte von morgen – es wird höchste Zeit, dass die Hamburger Betriebe sich das zu Eigen machen.

Uns geht es im Zusammenhang mit Ausbildung 4.0 nicht nur um das Thema Digitalisierung – es geht uns auch um Bildungsgerechtigkeit. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten bekommen. Die Realität ist hiervon allerdings weit entfernt: Während Hamburgs Betriebe den Ausbildungsmarkt als einen »Bewerbermarkt« beschreiben und über schwierig zu besetzende Ausbildungsstellen wehklagen, sind nach wie vor mindestens 1.000 bis 4.500 Jugendliche¹ ohne Ausbildungsplatz bei nicht einmal 250 unbesetzten Ausbildungsplätzen.² Um Jugendli-

chen eine Perspektive zu bieten, braucht es mehr Ausbildungsplätze – da haben Hamburgs Betriebe Nachholbedarf. Die Hamburger Ausbildungsquote ist Schlusslicht unter den westdeutschen Bundesländern und sogar rückläufig.³

Wer sich aber über einen Fachkräftemangel beschwert, muss auch ausbilden und Perspektiven bieten!

Wir laden Sie ein sich auf den folgenden Seiten und auch weitergehend mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Hamburg auseinanderzusetzen. Auszubildende verdienen eine gute Ausbildungsqualität und eine gute Vorbereitung auf unsere wandelnde Arbeitswelt. Lassen Sie uns über den vorliegenden Report ins Gespräch kommen und diskutieren!



Katja Karger
Vorsitzende
DGB Hamburg



Wiebke Oetken
Bezirksjugend-
sekretärin
DGB Nord



Lars Geidel
Jugendbildungs-
referent Hamburg
DGB Nord

¹ Vgl. BIBB 2019: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019, S. 42.

² Hintergrundinformationen zu den unterschiedlichen Zahlen finden sich in Kapitel 2 »Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt«.

³ Vgl. BIBB 2019: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, S. 208 bzw. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a7_1-8_Internet_2018.pdf

1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Im Schuljahr 2018/2019 wurden im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend Nord Auszubildende zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung befragt. Dem vorliegenden Report liegen Aussagen von insgesamt 1.053 Hamburger Auszubildenden aus 31 Ausbildungsberufen zugrunde. Um ein möglichst umfassendes Bild über die Qualität der dualen Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zu zeichnen, kamen bei der Auswahl der Berufe mehr als die Hälfte (571 Befragte) aus 16 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe. Darüber hinaus wurden Auszubildende aus 15 weiteren Handwerks-, Verwaltungs-, Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen befragt. Es wurden Auszubildende unabhängig ihres Geschlechts aus allen Ausbildungsjahren und allen Betriebsgrößen befragt (➔ Kapitel 6). Im folgenden Abschnitt sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zusammengefasst.

Schwerpunktthema: Ausbildung 4.0

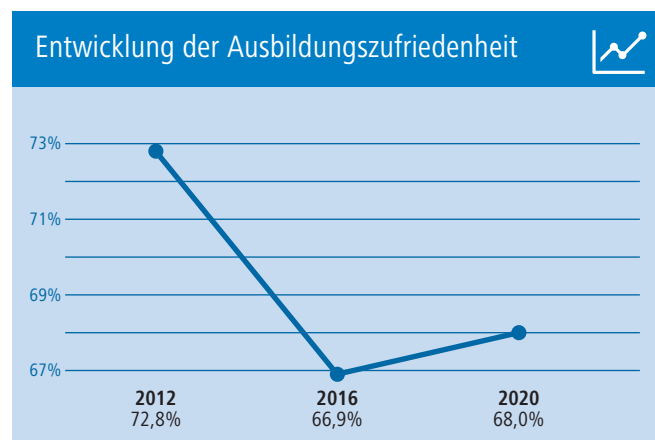
Der diesjährige Themenschwerpunkt Ausbildung 4.0 behandelt die Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung. Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch und verändert die Arbeitswelt Stück für Stück. Auch wenn die technische Entwicklung in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit Einzug hält, ist es jetzt notwendig, neue Anforderungen an Ausbildungsformate und -inhalte in der gesamten dualen Berufsausbildung zu stellen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen: Sie müssen für neue Techniken, sich wandelnde Tätigkeitsprofile und permanente Veränderungen gerüstet sein. Vor allem brauchen sie die Fähigkeit, die neue Arbeitswelt zu verstehen und damit auch gestalten zu können.

Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind vier Fünftel der befragten Auszubildenden aus Hamburg (80,2 Prozent) der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sogar sehr wichtig sind. Nur knapp zwei Drittel (64,6 Prozent) haben jedoch auch das Gefühl, durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu werden, und lediglich gut die Hälfte (50,6 Prozent) wird nach eigenen Angaben in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert.

Ein Grund für diese nicht zufriedenstellenden Ergebnisse dürfte in der schlechten technischen Ausstattung der Berufsschulen liegen, die den Anforderungen der Digitalisierung häufig nicht gerecht wird. Mehr als ein Viertel der Auszubildenden aus Hamburg (25,7 Prozent) beurteilen die digitale Ausstattung ihrer Berufsschulen nur als »ausreichend« oder sogar als »mangelhaft«. Die Betriebe und Berufsschulen haben in Sachen Ausbildung 4.0 noch einiges nachzuholen.

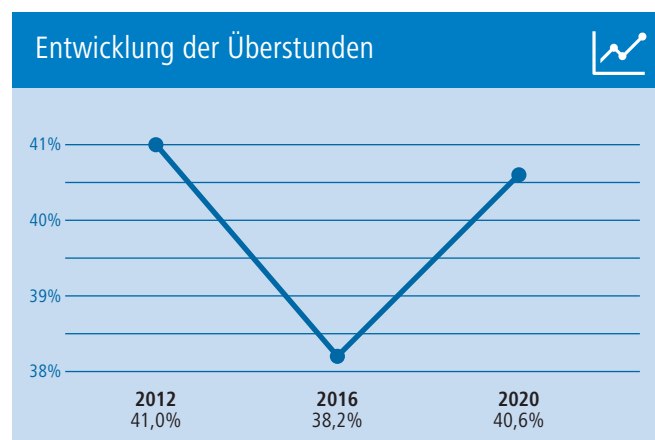
Ausbildungszufriedenheit

Über zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Hamburg (68 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist grundsätzlich erfreulich, bedeutet aber zugleich, dass immer noch über drei von zehn Auszubildenden unter Ausbildungsbedingungen lernen, die sie nicht zufrieden stellen. Der Ausbildungsreport Hamburg 2020 zeigt, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 4.4.1).



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Hamburg nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Rund 41 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein viel zu hoher Anteil, der sich gegenüber dem letzten Report von 2016 noch um mehr als zwei Prozentpunkte verschlechtert hat. (➔ Kapitel 4.2.1).

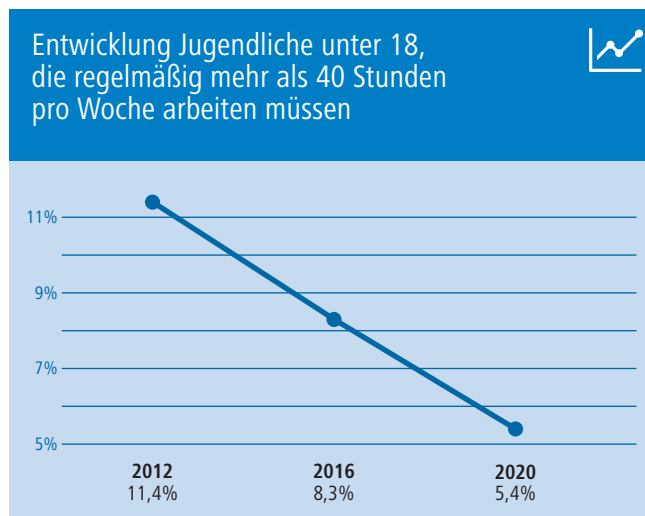


Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Ju-

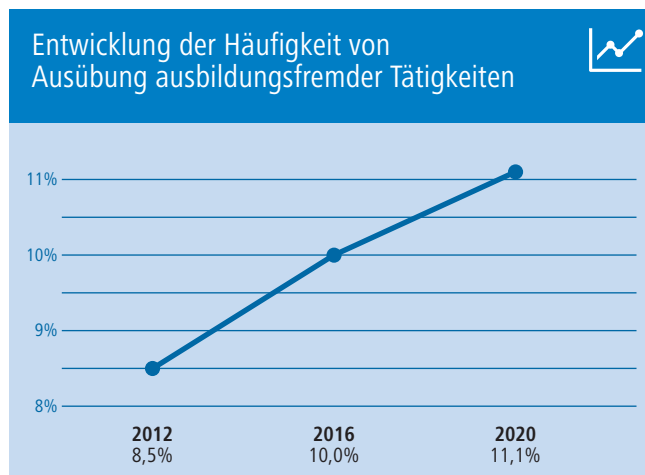
gendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 5,4 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Hamburg an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten.

Es lässt sich ein positiver Trend verzeichnen und dennoch geben immer noch ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (27 Prozent) an, regelmäßig Überstunden zu machen. Nur 38 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich (➔ Kapitel 4.2.5).



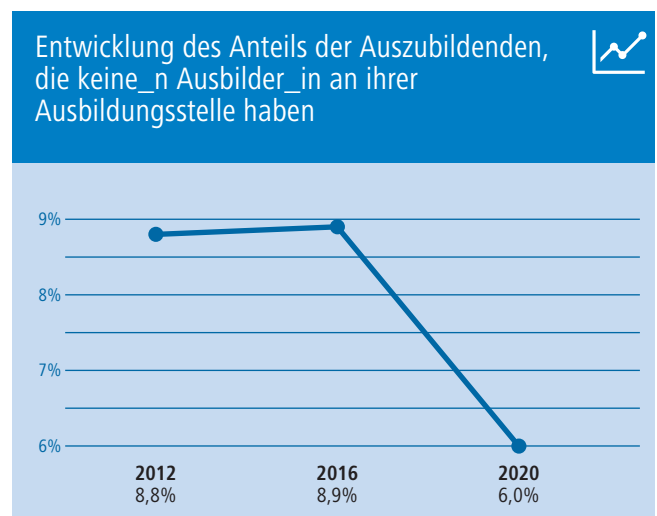
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, lag 2019 bei rund 11 Prozent. Im Vergleich zu den letzten Regionalreporten lässt sich hinsichtlich dieser Situation ein negativer Trend beobachten (➔ Kapitel 4.1.2).



Fachliche Anleitung

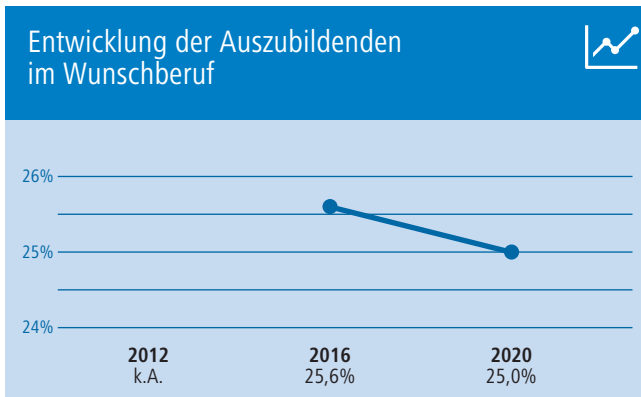
Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Hamburg hat eine_n Ausbilder_in (94 Prozent). Obwohl der Anteil der Auszubildenden, denen keine_n Ausbilder_in zur Verfügung steht, im Vergleich zum Regionalreport 2016 um knapp drei Prozentpunkte zurückging, bedeutet das im Umkehrschluss dennoch, dass immerhin noch 6 Prozent der Hamburger Auszubildenden davon betroffen sind, kein_e Ausbilder_in zur Verfügung zu haben. Hinzu kommt, dass bei 15 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in diese_r nur »selten« bis »nie« präsent ist (➔ Kapitel 4.1.4).



Wahl des Ausbildungsberufs

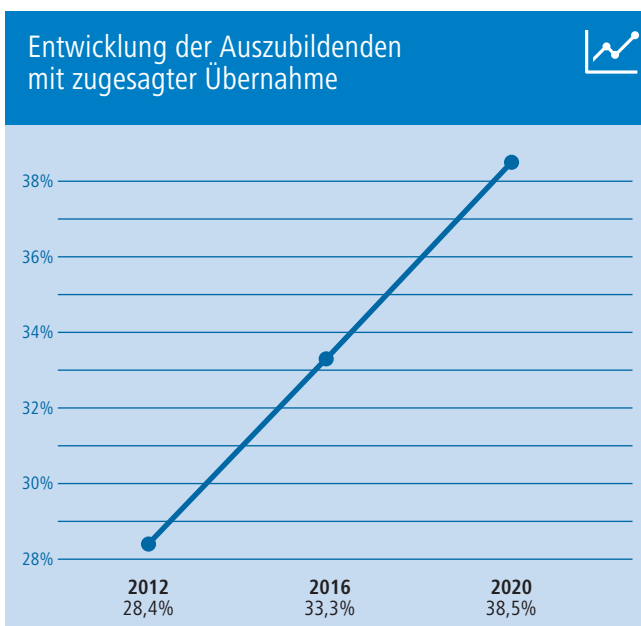
Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnte ein Viertel der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Hamburg (25 Prozent) ihren Wunschberuf und weitere 42 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Mehr als ein weiteres Viertel (26 Prozent) machte die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (56 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (86 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar weniger als ein Viertel (22 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 4.4.5).



Übernahme nach der Ausbildung

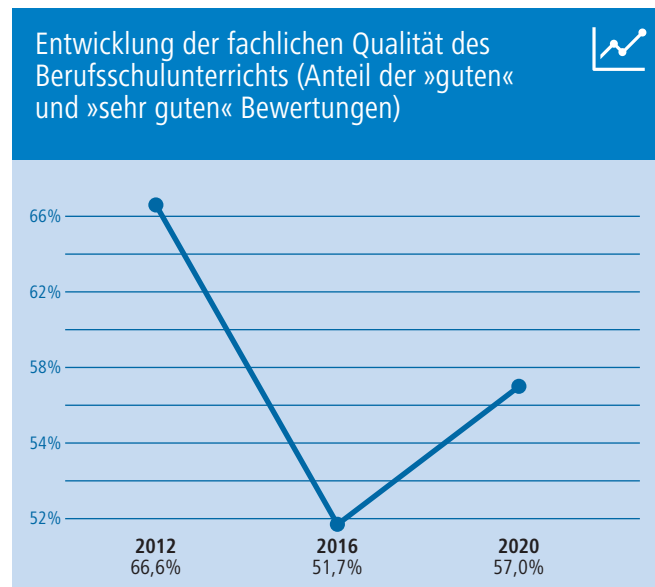
Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur rund 39 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und knapp 7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden. Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten weniger als zwei Drittel (64 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten drei von zehn (30 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 4.4.3).



Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Diese Einschätzung hat sich gegenüber dem letzten Regionalreport von 2016 (52 Prozent) zwar etwas verbessert, ist aber noch weit entfernt von einer insgesamt guten Bewertung.

Der vorliegende Ausbildungsreport mit dem Themenschwerpunkt »Ausbildung 4.0« macht deutlich, dass in diesem Zusammenhang auch die mangelnde digitale Ausstattung der Berufsschulen eine Rolle spielt. Dadurch sind diese häufig nicht in der Lage, die Auszubildenden in angemessener Weise auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten (➔ Kapitel 3 und 4.1.6).



2 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Bundesweit lässt sich seit einigen Jahren eine konjunkturell günstige Entwicklung des Ausbildungsmarktes beobachten. Auch in Hamburg stehen derzeit ein breites Angebot und eine Vielfalt an Ausbildungsplätzen zur Verfügung, außerdem zeigt die 2011 eingeführte Jugendberufsagentur bei der Vermittlung ihre Wirkung. Dennoch sind wir – aus unterschiedlichen Gründen – weit davon entfernt, den Hamburger Ausbildungsmarkt als einen »Bewerber_innenmarkt« zu bezeichnen.

Das bundesweite betriebliche Ausbildungsangebot sank im Jahr 2019 um 1,8 Prozent auf 563.850, genau wie auch die Nachfrage nach Ausbildung um 1,8 Prozent auf 598.803 sank. Damit liegt die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) gleichbleibend bei 96,6 Prozent, d. h. auf 100 Nachfrager_innen kommen statistisch 96,6 angebotene Ausbildungsplätze.¹

Diese Zahl ist aber nach wie vor weit von einer Ausbildungsgarantie entfernt, wie sie die DGB-Jugend fordert. Ferner ist sie auch weit von einer Berufswahlfreiheit entfernt, wie sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes herrschen würden, sobald 112,5 Plätze auf 100 Bewerber_innen kommen.

Den bundesweiten Zahlen steht die Hamburger Ausbildungsmarktsituation entgegen: Dort liegt die eANR seit einigen Jahren auf einem gleichbleibend schlechten Niveau; in 2019 bei 88,5. Lediglich Berlin (84,7) hat einen niedrigen eANR als Hamburg, d. h. dass neben der Bundeshauptstadt in keinem anderen Bundesland Nachfrager_innen eine schlechtere Ausgangslage als in Hamburg haben. Ähnlich niedrige eANR finden sich in Niedersachsen (90,4) oder Hessen (91,8), während z. B. in Mecklenburg-Vorpommern die Ausgangslage deutliche spannender ist (106,0).²

Exkurs zur Statistik

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und somit auch die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation dies ausweisen. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten«³ Personen bundesweit im Jahr 2019 mit 786.909⁴ wie in

den Vorjahren deutlich über der Zahl der gut 511.799 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen.

Obwohl statistisch betrachtet neun von zehn Nachfrager_innen einen Ausbildungsvertrag abschließen könnten, offenbaren die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dem Berichtsjahr 2018/19, dass ein großer Teil der Hamburger Bewerber_innen keinen Ausbildungsplatz finden: Die Einmündungsquote liegt bei 44,54 Prozent (3.894 eingemündete Bewerber_innen von insgesamt 8.741 gemeldeten Bewerber_innen).⁵ Das bedeutet, dass weniger als die Hälfte der Ausbildungsinteressierten ihre Ausbildungspläne auch tatsächlich realisieren konnten.

Von einem Passungsproblem (so wie in anderen Bundesländern) kann in Hamburg aber keine Rede sein: Am Ende des Vermittlungsjahres 2019 sind laut Bundesagentur für Arbeit gerade einmal 248 Ausbildungsplätze unbesetzt.

Nach wie vor ist es aber der Fall, dass rund 4.500 Hamburger Jugendliche⁶ jährlich ohne Ausbildungsplatz dastehen.

Hamburg als norddeutsche Metropolregion

Durch die Rolle Hamburgs als Metropolregion in Norddeutschland, haben die Hamburger Schulabgänger_innen große Konkurrenz durch Ausbildungsplatzsuchende aus den angrenzenden Bundesländern. So haben ein Drittel der Auszubildenden ihren Wohnsitz in einem anderen Bundesland und pendeln zu einem Betrieb nach Hamburg. Die Gesamtzahl der Auszubildenden, die ihren Schulabschluss in angrenzenden Bundesländern (vorwiegend Niedersachsen und Schleswig-Holstein) erworben haben, dürfte noch höher sein.⁷

Diese Situation führt dazu, dass vermeintlich »leistungsschwächere« Hamburger Jugendliche vom Ausbildungsmarkt verdrängt werden. In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der Ausbildungsanfänger_innen in Hamburg mit Haupt- und Realschulabschluss gesunken (von 8.400 auf 6.600), gleichzeitig stieg die Zahl der Ausbildungsanfänger_innen mit Studienberechtigung um ca. 1.000 (von 4.400 auf 5.450)⁸.

¹ Vgl. BIBB 2019: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes, S. 1–12

² Vgl. ebd., S. 42.

³ Diese setzen sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den gemeldeten Bewerber_innen zusammen, abzüglich der gemeldeten Bewerber_innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

⁴ Vgl. BIBB 2018: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes, S. 2.

⁵ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201909/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-02000-0-201909-pdf.pdf>

⁶ Nicht vermittelte ausbildungsinteressierte Jugendliche aus der Statistik der BA; zusammengesetzt aus: unversorgte Bewerber_innen, andere ehemalige Bewerber_innen (erfolglos, Vermittlung beendet), Bewerber_innen mit Alternative zum 30.09. (erfolglos, Vermittlung läuft weiter) im Sept. 2019: 4.599

⁷ Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019: Ländermonitor berufliche Bildung 2019 - Länderbericht Hamburg, S. 6.

⁸ vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Zeitreihen (DAZUBI) <https://www.bibb.de/de/2258.php?attribute=7&countries%5B%5D=2&occupations%5B%5D=9>

Während Hamburger Betriebe über den Fachkräftemangel oder die vermeintlichen unbesetzte Ausbildungsplätze klagen, wird an den Zahlen eine Fokussierung auf die »Besten« deutlich. Dabei wäre eine Strategie zur Einbindung der »Schwächeren« deutlich lohnender, wie in der Praxis dann häufig festgestellt wird. Schließlich geht es am Ende doch um die Richtigen und nicht um die »Besten«.

Hamburg hat durch die umfassenden Reformen im Bereich Übergang Schule – Beruf, beispielsweise mit der dualisierten Ausbildungsvorbereitung (AvDual), bewiesen, dass die Integration von Jugendlichen in Beruf und Gesellschaft gut funktionieren kann, wenn entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden.

Nun sind aber genauso die Hamburger Unternehmen gefragt. Die Hamburger Ausbildungsbetriebsquote⁹ ist Schlusslicht unter den westdeutschen Bundesländern und sogar rückläufig: Durchschnittlich haben in Westdeutschland 21,3 Prozent (Gesamtdeutschland 19,8) der Betriebe ausgebildet, in Hamburg hingegen sind es nur 16,7 Prozent.¹⁰

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken heißt letztendlich eben auch, dass Investitionen in die Ausbildung von Jugendlichen gesteckt werden müssen und da ist bei vielen Hamburger Betrieben noch Luft nach oben.

9600000&year=0&departmentSelectionSbmt=anzeigen.

⁹ Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe

¹⁰ Vgl. BIBB 2019: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, S. 208 bzw. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a7_1-8_Internet_2018.pdf

3 Themenschwerpunkt: Ausbildung 4.0

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

Wie die Ergebnisse der Initiative des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«¹¹ zeigen, sind die Digitalisierungstrends in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich und erfordern daher berufsbildspezifische Lösungen. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass nahezu alle Ausbildungsberufe von teilweise massiven Veränderungen durch die Digitalisierung betroffen sind.

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

Die DGB-Jugend Nord fordert

Die Digitalisierung soll in erster Linie dem Menschen Nutzen bringen. Eine gute Ausbildung 4.0 muss vor allem Folgendes gewährleisten: Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zu Ausbildung für alle interessierten Menschen sowie Durchlässigkeit in der Bildung. Eine moderne und gute Berufsausbildung muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehören die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine beteiligungsorientierte Arbeits- und Technikgestaltung. Das Ziel der klassischen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0, die Grundlage der Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften. Der stetige Wandel und die Veränderungen der Herausforderungen an die Berufsbilder brauchen flexiblere und schnellere Eingriffsmöglichkeiten bei der Neuordnung von Berufsausbildungen. Eine Umgestaltung neuer Berufe muss

¹¹ Vgl. BMBF/BIBB-Initiative Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen im Kontext von Berufsbildung 4.0 (https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/verweise/so_78154%20Arbeitsheft-zi-tp.pdf)

gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen.

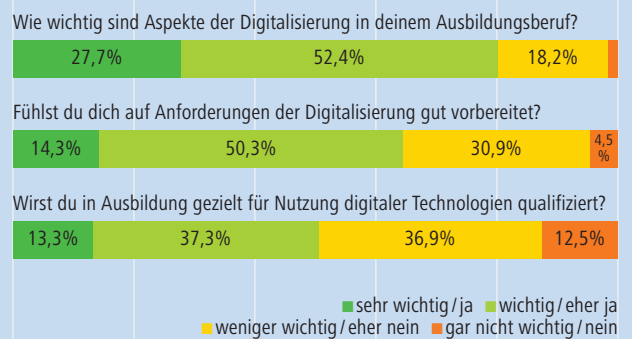
Eines ist klar: Eine Verschlankung der Ausbildung in Form von Modularisierung oder eine Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe passt nicht in das Bild einer modernen und zukunftsfesten Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung.

Die Gleichwertigkeit der beiden Lernorte Berufsschule und Ausbildungsbetrieb muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den Berufsschulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und ausreichend Fachpersonal, um dort neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

Die Befragungsergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden in Hamburg inzwischen erlangt hat. So sind vier Fünftel der befragten Auszubildenden aus Hamburg der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung (sehr) wichtig sind. Nur 65 Prozent sehen sich jedoch durch ihre Ausbildung auch (eher) gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet. Sogar nur etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) gab an, in ihrer Ausbildung auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden.

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



→ Für 80 Prozent der Befragten ist die Digitalisierung in der Ausbildung (sehr) wichtig, aber nur 51 Prozent werden hierfür auch gut qualifiziert.

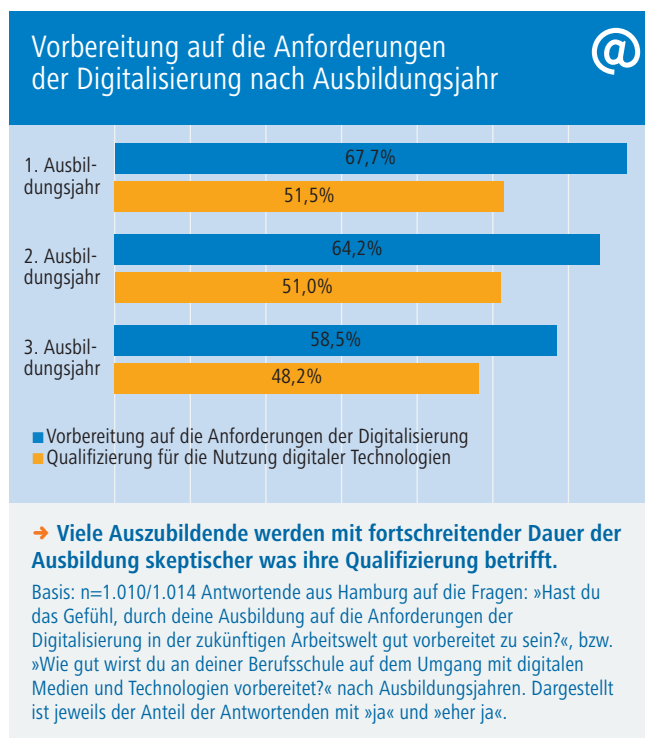
Basis: n = 1.024 / 1.014 / 1.019 Antwortende aus Hamburg

Nur 58 Prozent der Befragten, die Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung für (sehr) wichtig halten, gaben an, in ihren Ausbildungsbetrieben auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Unter den Auszubildenden, in deren Ausbildung Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung (weniger) wichtig sind, sind es sogar nur 21 Prozent. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Bedeutung der Digitalisierung und den Anstrengungen zur entsprechenden Qualifizierung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule gibt.

Die Situation in den Berufsschulen scheint diesbezüglich ebenfalls alles andere als ideal zu sein. So beurteilen zwar knapp die Hälfte (47 Prozent) der Befragten die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit sehr gut oder gut, nur ein Viertel sieht sich an ihrer Berufsschule aber auch sehr gut oder gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet.

Unterschiede nach Ausbildungsjahr

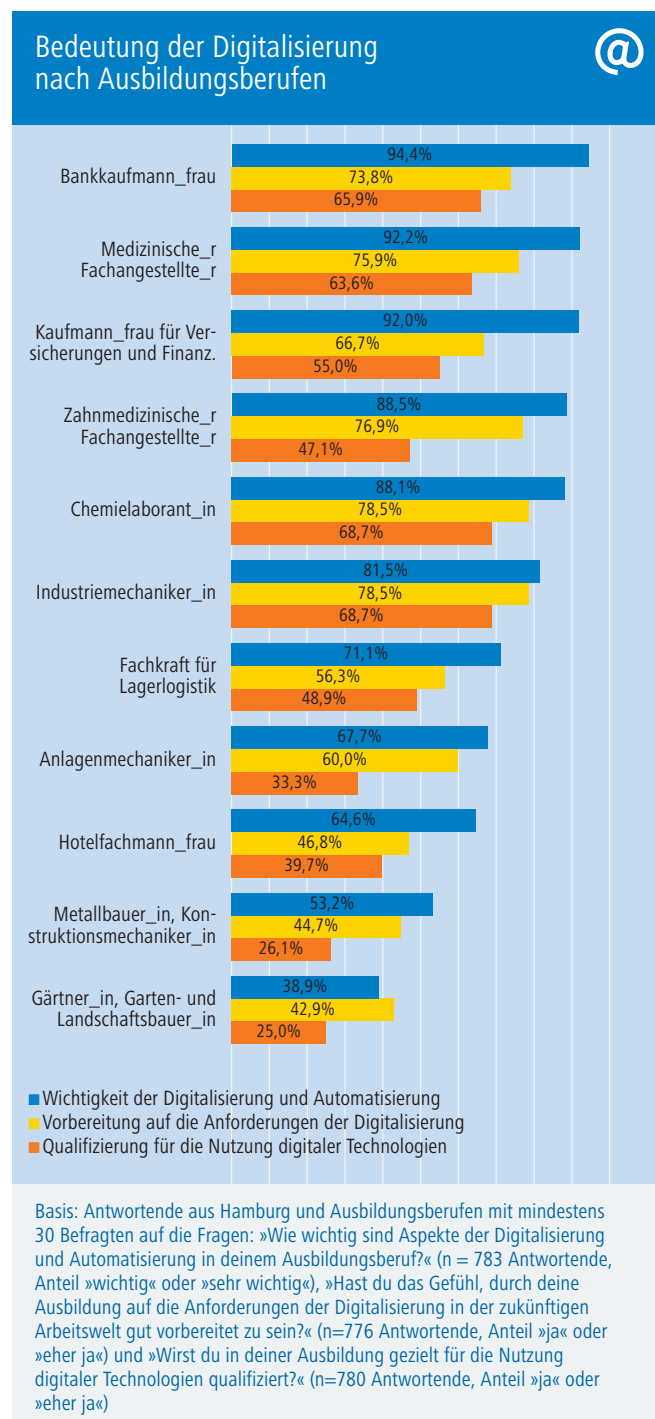
Auffällig ist, dass viele Auszubildende mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer werden, wenn es darum geht, einzuschätzen, inwiefern sie sich für die Anforderungen der Digitalisierung gewappnet sehen. Während sich im ersten Ausbildungsjahr 68 Prozent der Auszubildenden durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, sinkt dieser Anteil bis zum dritten Ausbildungsjahr auf nur noch knapp 59



Prozent. Ebenso geht der Anteil der Auszubildenden, die sich in der Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert fühlen, von rund 52 Prozent im ersten Ausbildungsjahr auf 48 Prozent im dritten Ausbildungsjahr zurück.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Digitalisierung und Automatisierung wird in den untersuchten Ausbildungsberufen eine recht unterschiedliche Bedeutung beigemessen.



Während beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Bankkaufleute, Medizinischen Fachangestellten und Kaufleute für Versicherung und Finanzen Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung als wichtig oder sogar sehr wichtig einschätzen, sind von den Metallbauer_innen und Konstruktionsmechaniker_innen nur etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) dieser Ansicht. Bei den Gärtner_innen und den Garten- und Landschaftsbauer_innen sind dies sogar nur knapp vier von zehn Befragten (39 Prozent).

Bei zahlreichen Berufen ist dabei die Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die diesen Themen beigemessen wird und dem Ausmaß, in dem sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, besonders stark ausgeprägt. So sind beispielsweise 94 Prozent der zukünftigen Bankkaufleute der Meinung, die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung sei in ihrem Ausbildungsberuf hoch. Nur knapp 74 Prozent jedoch fühlen sich durch die Ausbildung gut vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt und lediglich rund 66 Prozent geben an, in ihrer Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Auch in den anderen betrachteten Berufen, aus denen ausreichend Befragte geantwortet haben, sind z. T. ähnlich hohe Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit festzustellen.

Nutzung von Apps und digitalen Geräten in der Ausbildung

Die Nutzung von Apps in der Ausbildung (z. B. Lern-Apps, Apps für das Ausbildungsnachweisheft, Apps zur Zeiterfassung) scheint insgesamt noch nicht besonders weit verbreitet zu sein. So gaben nur 27 Prozent der Befragten aus Hamburg an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Eine Ausnahme stellen hier beispielsweise die Gärtner_innen und Garten- und Landschaftsbauer_innen dar, von denen zwei Drittel (67 Prozent) angaben, Apps in ihrer Ausbildung zu nutzen. Bei Metallbauer_innen und Konstruktionsmechaniker_innen kommen dagegen nur bei rund neun Prozent der Befragten Apps zum Einsatz.

Wenn Apps in der Ausbildung genutzt werden, scheint die Sensibilität für das Thema Datenschutz in den Betrieben verhältnismäßig weit verbreitet zu sein. 82 Prozent der Befragten, die Apps in ihrer Ausbildung nutzen, sind von ihrem Ausbildungsbetrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht worden.

Von den angehenden Versicherungskaufleuten und Bankkaufleuten bekommen gut die Hälfte (52 bzw. 51 Prozent) technische Geräte zur Verfügung gestellt. Sie liegen damit deutlich über dem Mittel aller Berufe, denn in Hamburg trifft dies durchschnittlich nur für ein Viertel (25 Prozent) der Befragten zu. Deutlich darunter liegen beispielsweise Anlagenmechaniker_innen sowie Metallbauer_innen und Konstruktions-

mechaniker_innen, von denen nur sieben bzw. vier Prozent angeben, über technische Geräte des Ausbildungsbetriebs verfügen zu können.

Unterschiede nach Betriebsgröße

In Hamburg bestätigt sich eine Tendenz, die auch bundesweit beobachtet werden kann: Auszubildende in Großbetrieben werden eher besser für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in kleinen Betrieben. 61 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden werden gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert, während es in den mittleren Betrieben nur zwischen 42 und 51 Prozent sind und in den Kleinbetrieben bis 10 Mitarbeitenden sogar nur 35 bis 39 Prozent.

Die DGB-Jugend Nord fordert

Die Entwicklungen zur Digitalisierung unter dem Stichwort Ausbildung 4.0 sind facettenreich. Ein Element der Berufsausbildung 4.0 ist das Thema E-Learning. Die Gewerkschaftsjugend sieht im E-Learning eine Chance Lernprozesse zu unterstützen.

Für die Nutzung von E-Learning werden mobile Endgeräte benötigt sowie die entsprechende Software. Im Rahmen der Forderung der DGB-Jugend nach Lehr- und Lernmittelfreiheit sind jegliche Kosten, die im Rahmen der Berufsausbildung entstehen, durch den Ausbildungsbetrieb zur Verfügung zu stellen. Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden.

Im Rahmen von E-Learning benötigt es klare und transparente Regeln zum Datenschutz im Sinne der Lernenden. Alle Maßnahmen im Bereich des E-Learning müssen in der Ausbildungs- und Arbeitszeit stattfinden bzw. auf diese angerechnet werden.

Digitalisierung und Mitbestimmung

Deutlich gestaltet sich der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Relevanz des Themas Digitalisierung. So wird in Ausbildungsbetrieben, in denen es eine Interessenvertretung, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat gibt, dem Thema Digitalisierung und Automatisierung offensichtlich eine größere Bedeutung beigemessen:

73 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einer JAV fühlen sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet gegenüber lediglich 45 Prozent in Unternehmen ohne Interessenvertretung. Auch werden die Auszubildenden in Betrieben mit JAV deutlich häufiger (62

Prozent) gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in Betrieben, in denen die Auszubildenden nicht auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können (30 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Themen Datenschutz und Nutzung von Apps sowie bei der Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.).



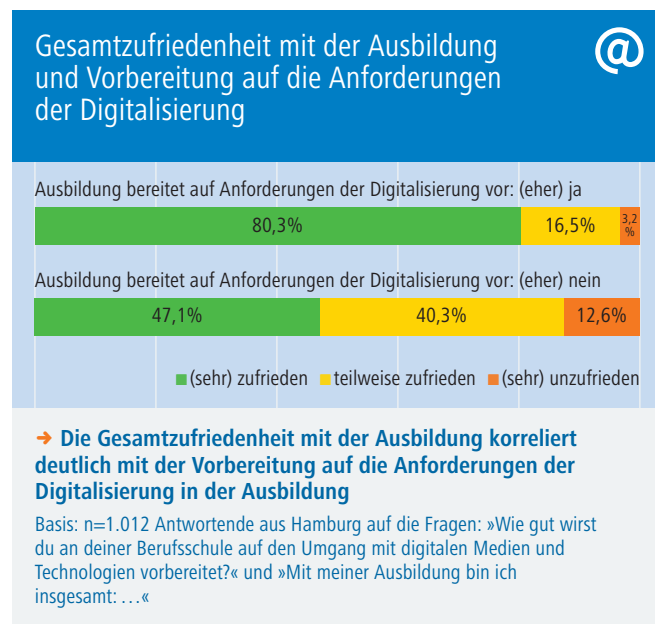
Zufriedenheit und fachliche Qualität in Betrieb und Berufsschule

Interessant ist der Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Fragen der Digitalisierung und der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule sowie der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung. So bewerten Auszubildende aus Hamburg, in deren Ausbildung Digitalisierung und Automatisierung (sehr) wichtig sind, die fachliche Qualität im Betrieb deutlich häufiger (74 Prozent) mit »sehr gut« oder »gut«, als solche, bei denen dies nicht der Fall ist (54 Prozent).

79 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet fühlen, bewerten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung mit »sehr gut« oder »gut«, gegenüber lediglich 54 Prozent derjenigen, die sich nicht adäquat vorbereitet fühlen. Hieran zeigt sich, dass in- zwischen weitgehend unabhängig von den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs eine umfassende Vorbereitung

und Qualifizierung von Auszubildenden in Fragen der Digitalisierung ein wesentliches Qualitätsmerkmal guter Ausbildung darstellt.

Verfügt die Berufsschule aus Sicht der Auszubildenden über eine gute digitale Ausstattung und fühlen sich die Auszubildenden durch die Berufsschule gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet, wirkt sich dies auch positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt aus. So schätzen mehr



als drei Viertel (79 Prozent) der Auszubildenden aus Hamburg, die sich an der Berufsschule (sehr) gut auf das Thema Digitalisierung vorbereitet sehen, auch deren fachliche Qualität insgesamt (sehr) gut ein, im Gegensatz zu 36 Prozent der Auszubildenden, die sich nur ausreichend oder mangelhaft vorbereitet sehen.

Auch die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung ist in Betrieben, die die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereiten, mit 80 Prozent der Befragten deutlich höher als in Betrieben, die keine adäquate Vorbereitung sicherstellen können (47 Prozent).

Attraktivität der Ausbildung und Fachkräftebindung

Sich den Themen Digitalisierung und Automatisierung ernsthaft zu widmen, kann sich auch für die Ausbildungsbetriebe lohnen und ihnen dabei helfen, Fachkräfte zu binden. So gaben 47 Prozent der Auszubildenden aus Hamburg, die sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, an, nach der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf und Betrieb arbeiten zu wollen, gegenüber nur 28 Prozent, derer, die sich weniger gut oder gar nicht vorbereitet sehen.

Darüber hinaus gab gut ein Fünftel (21 Prozent) der Auszubildenden, die sich nicht adäquat auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, an, zwar weiterhin im erlernten Beruf, nicht aber im gleichen Betrieb tätig sein zu wollen und ein weiteres Viertel (26 Prozent) möchte nach der Ausbildung generell nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig sein. Von den Auszubildenden hingegen, die sich beim Thema Digitalisierung gut vorbereitet sehen, denken nur 14 Prozent

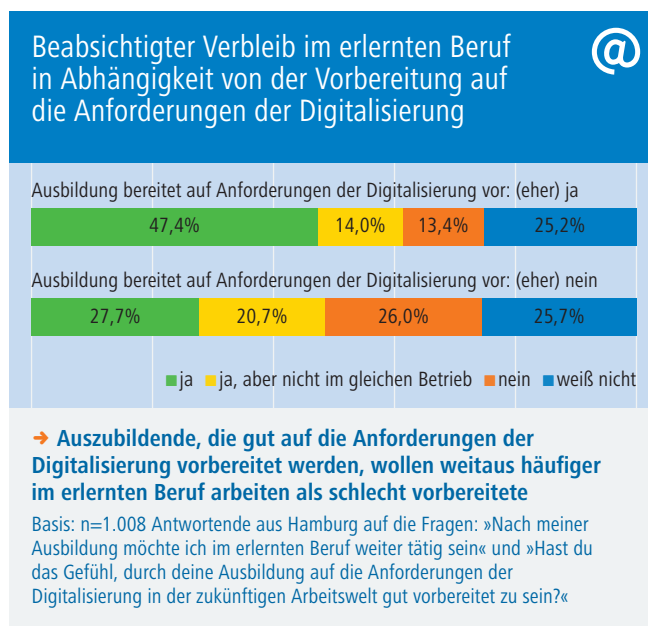
über einen Wechsel des Betriebs im Anschluss an die Ausbildung nach, und nur 13 Prozent möchten über die Ausbildung hinaus generell nicht im erlernten Beruf tätig sein.

Dementsprechend würden Auszubildende aus Hamburg, die sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, auch deutlich häufiger (71 Prozent) die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Auszubildende, die diesen Eindruck nicht haben (44 Prozent).

Fazit zum Schwerpunkt Digitalisierung in der Ausbildung

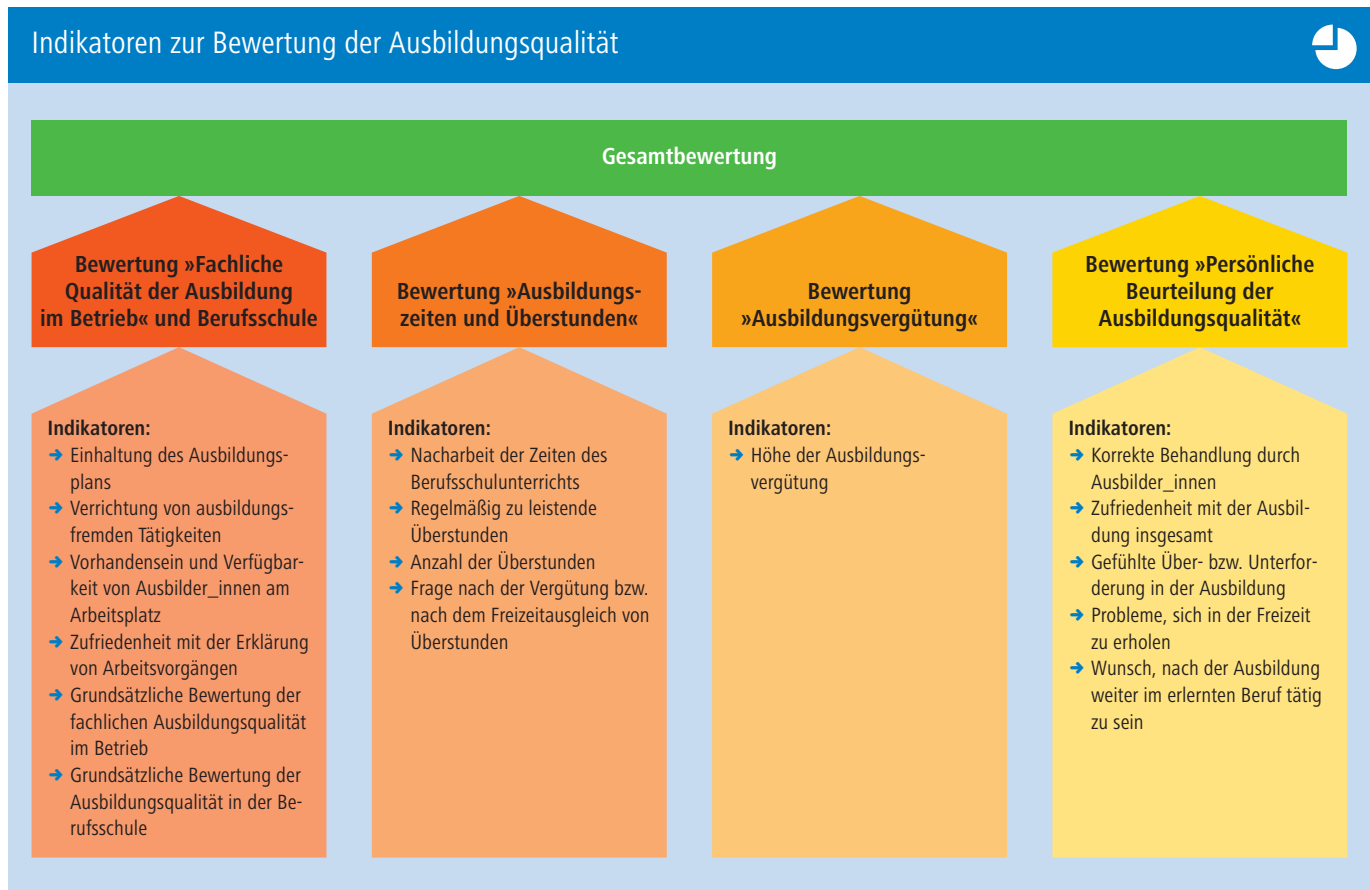
Die Relevanz der Themen Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung ist noch längst nicht von allen Betrieben und in allen Branchen erkannt worden. Die aktuelle, unmittelbare fachliche Bedeutung für den jeweiligen Beruf ist erwartungsgemäß unterschiedlich ausgeprägt. Darüber hinaus zeigen die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

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



4 Bewertung der Ausbildungsqualität

Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind folgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:



4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

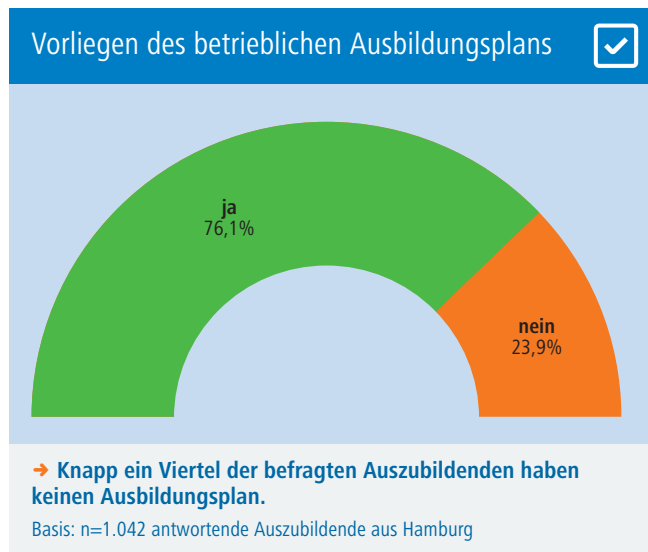
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, dieser ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt,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



Branchenunterschiede

Knapp einem Viertel (24 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist.

Dabei gibt es in Hamburg große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während beispielsweise fast alle befragten Chemielaborant_innen und Bankkaufleute (jeweils 97 Prozent) angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnte nur rund die Hälfte der Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten (49 bzw. 51 Prozent) und sogar weniger als ein Drittel (32 Prozent) der Anlagenmechaniker_innen diese Frage bejahen.

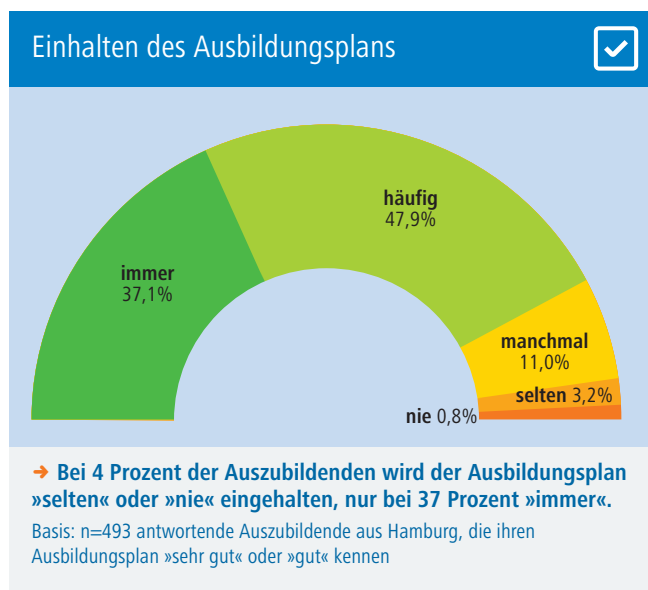


Die DGB-Jugend Nord fordert

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

Einhalten des Ausbildungsplans

493 befragte Auszubildende aus Hamburg kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Nur 37 Prozent davon gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



4.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

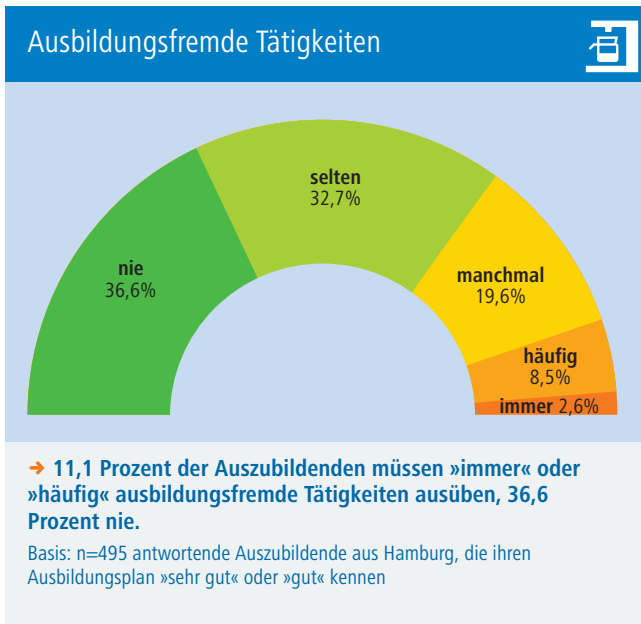
Auszubildende müssen häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht dem Lernerfolg dienen. So kann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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur 37 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass fast zwei Drittel (63 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Hamburg ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So nimmt der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, von 16 Prozent bei den Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten bis auf 10 Prozent bei den Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten ab. Entsprechend werden dort knapp drei Viertel (74 Prozent) »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber nur 54 Prozent bei den Kleinbetrieben.



Die DGB-Jugend Nord fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor weitergehenden Sanktionen, wie beispielsweise dem Entzug der Ausbildungseignung, nicht zurückgeschreckt werden. Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

4.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. Im Ausbildungsnachweis werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und un-



terschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende elektronische Gerätschaften kostenfrei zur Verfügung stellen. Für die Auszubildenden bietet der Ausbildungsnachweis eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristischer Beweis bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Der_/_die Arbeitgeber_in soll den Auszubildenden laut BBiG in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, den Ausbildungsnachweis zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben knapp ein Viertel (24 Prozent) der Auszubildenden aus Hamburg an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9 Prozent machen dies nur »selten«.

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

Digitaler Ausbildungsnachweis

Das zur Verfügung stellen von digitalen Vorlagen, welche am PC ausgedruckt und handschriftlich ausgefüllt werden, ist noch lange keine Digitalisierung. Mittlerweile gibt es jedoch eine Reihe von unterschiedlichen Anbietern welche das vollständige digitale Führen von Ausbildungsnachweisen ermöglichen. Diese Programme haben sehr wohl ihre Vorteile, doch auch hier ist Vorsicht geboten.

Beispielsweise ermöglichen einige Programme die enge Verzahnung der digitalen Ausbildungsnachweise mit dem dazugehörigen Ausbildungsrahmenplan. Aus diesem ganzheitlichen Tätigkeitsnachweis wird eine sehr viel leichtere und zeitbezogene Überprüfung der gelernten Ausbildungsinhalte mit dem entsprechenden Rahmenplan bzw. betrieblichen Ausbildungsplan ermöglicht. Die stärkere Verzahnung der beiden Lernorte Berufsschule und Ausbildungsbetrieb, sowie eine schnelle, kostengünstige und niedrighschwellige direkte Beratungshilfe der Kammern sind weitere Möglichkeiten welche als Anwendung eingebaut werden könnten.

Die digitalen Ausbildungsnachweise können einer beidseitigen Reflexion von Auszubildenden und Ausbildenden über den Inhalt und Verlauf der Ausbildung dienen.

Das staatlich geförderte Programm BLOK bietet beispielsweise bereits einige der angesprochen Funktionen, jedoch muss der Verbesserungsprozess von gewerkschaftlicher Seite kritisch begleitet und im Sinne einer zukunftsfähigen Verbesserung für die duale Ausbildung umgesetzt werden.

Die DGB-Jugend Nord fordert

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

4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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



Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Hamburg gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (94 Prozent), doch sind sie bei 15 Prozent dieser Auszubildende »selten« bis »nie« präsent. In kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kommt dies häufiger vor (17 Prozent) als in Großbetrieben mit über 500 Mitarbeiter_innen (12 Prozent).

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

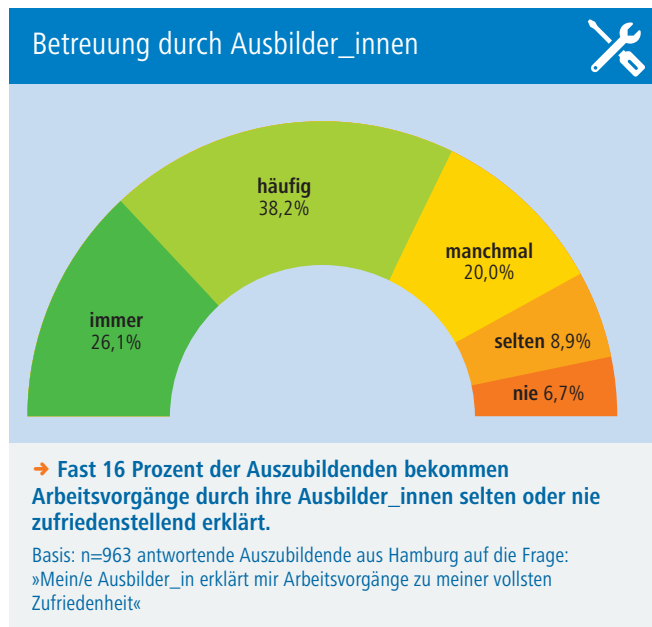
Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 83 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer«

vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 11 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden aus Hamburg, die Ausbilder_innen haben, gaben knapp zwei Drittel (64 Prozent) an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben fast 16 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl der Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen.¹² Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Auszubildenden allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.



¹² vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 46 f.: Im Jahr 2017 wurden bundesweit 145.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,7 Prozent.

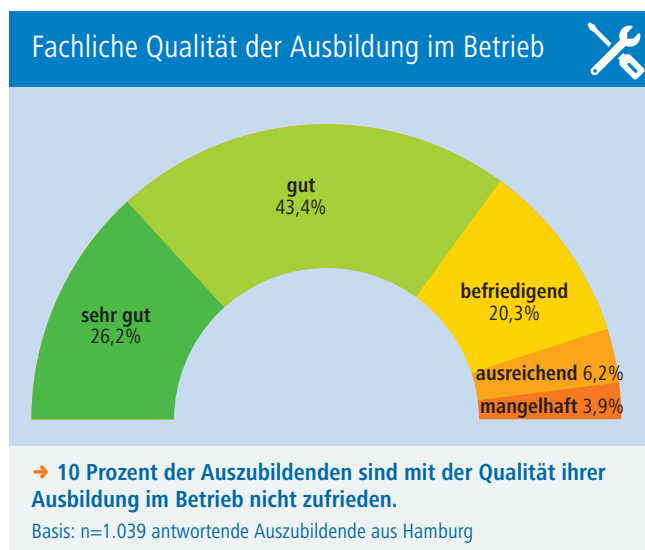
Die DGB-Jugend Nord fordert

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

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

4.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Hamburg sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 10 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

**Betriebsgröße**

Bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung spielt auch die Betriebsgröße eine gewisse Rolle. So beurteilen rund 60 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 83 Prozent.

4.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

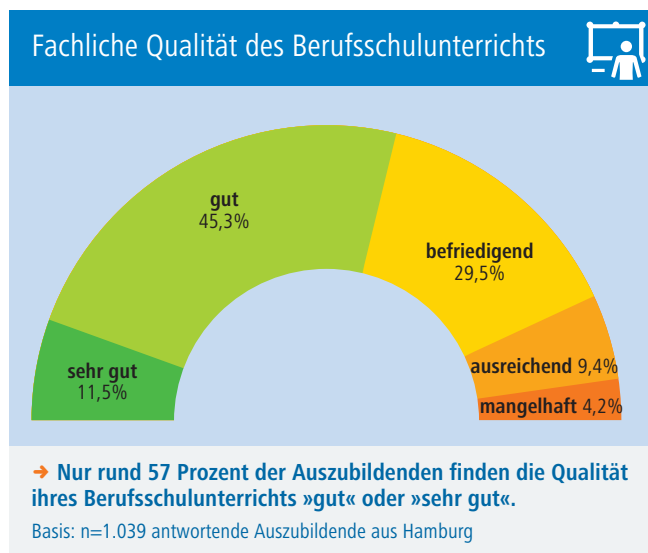
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Hamburg (57 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Rund 30 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin knapp 14 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch beim Thema Digitalisierung besteht offenbar an vielen Berufsschulen in Hamburg noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 2). Weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Auszubildenden bewertet die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als sehr gut oder gut, weswegen es auch wenig verwunderlich ist, dass lediglich ein Viertel (25 Prozent) sich durch die Berufsschule (sehr) gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen. Dass dies weitgehend unabhängig vom Ausbildungsberuf jedoch von Seiten der Auszubildenden erwartet wird, zeigt sich daran, dass dort, wo eine adäquate Vor-

bereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gewährleistet ist, auch die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule überdurchschnittlich hoch ist.



Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt nicht nur in Hamburg die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Wie zuletzt der bundesweite Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnte, sind für die Auszubildenden bspw. die infrastrukturellen Rahmenbedingungen und eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern und technischen Geräten, von großer Bedeutung.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme oder die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig.

Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen

Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

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

Die DGB-Jugend Nord fordert

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

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

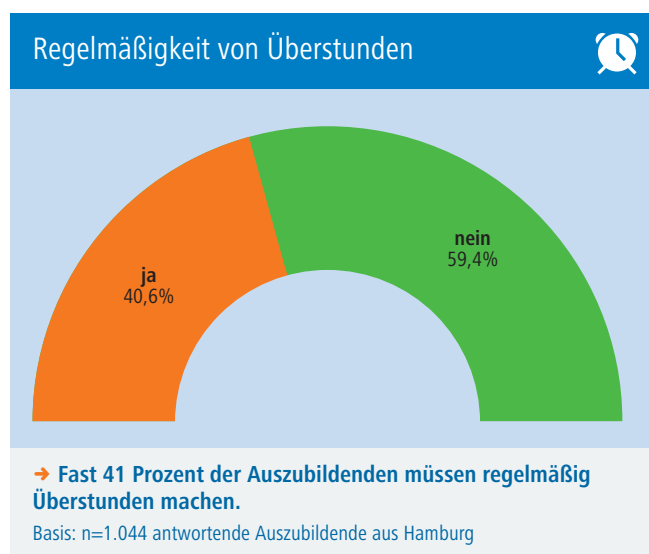
Gesetzliche Regelung

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



4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Fast 41 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein viel zu hoher Anteil, der sich gegenüber dem letzten Report von 2016 noch um mehr als zwei Prozentpunkte verschlechtert hat.



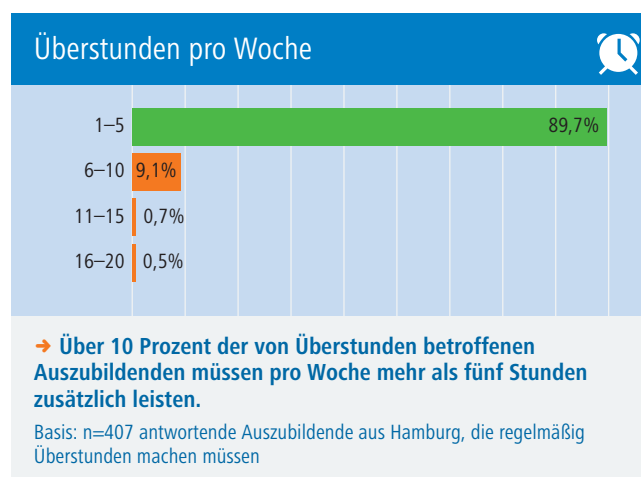
Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen ist es beim Eintritt in das Berufsleben häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist –, wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (90 Prozent) der Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu fünf Überstunden pro Woche; 10 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Es ist er-

schreckend festzustellen, dass es in Hamburg tatsächlich immer noch Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 (!) Überstunden pro Woche leisten (1,2 Prozent). Obwohl die Überstundenmenge Hamburger Auszubildender so hoch ist, liegt der Bundesdurchschnitt mit mehr als 5 Prozentpunkten sogar über dem Hamburger Durchschnitt. Laut des bundesweiten Ausbildungsreports der DGB-Jugend kommen mehr als 15 Prozent der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, auf mehr als fünf Stunden die Woche; knapp 1 % geben sogar an, dass sie regelmäßig über 20 Stunden Überstunden leisten.¹³

Der Durchschnittswert bei den betroffenen Befragten in Hamburg liegt bei 3,5 Stunden pro Woche. Dabei liegen beispielsweise die Hotelfachleute mit durchschnittlich 5,5 Stunden am oberen Ende der Skala, während Chemielaborant_innen mit durchschnittlich 1,6 Stunden die wenigsten Überstunden leisten müssen



4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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



Überstundenausgleich

Gut drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben

¹³ DGB-Bundesvorstand: Ausbildungsreport 2019, Berlin 2019, S. 30.

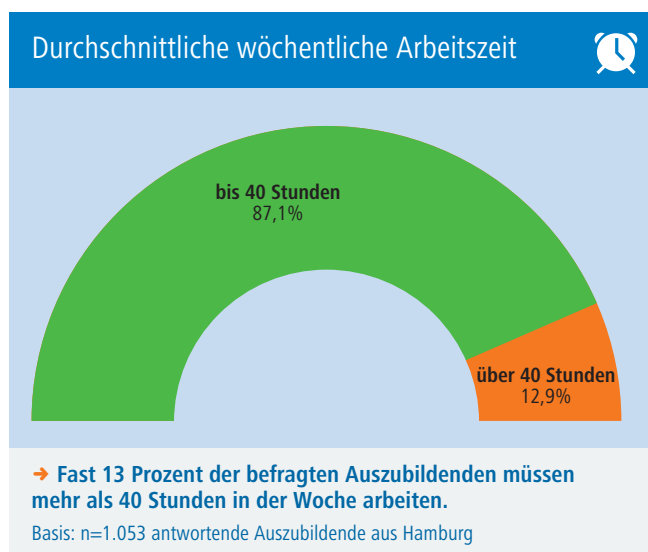
an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (8,4 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (68,2 Prozent). Knapp jede_r zehnte Befragte (9,9 Prozent) erhielt allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise jeweils nur gut ein Fünftel (21 Prozent) der befragten angehenden Hotelfachleute aus Hamburg an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise knapp 97 Prozent der angehenden Chemielaborant_innen und Bankkauffleute ihre Überstunden entweder in Form von Freizeit ausgeglichen oder finanziell vergütet.

4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Hamburg arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden. Immerhin knapp 13 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3,1 Prozent der Befragten zum Alltag.



Gesetzliche Regelung

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



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

Wöchentliche Arbeitstage

Weniger Anlass zu Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben nur insgesamt 2,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Besonders davon betroffen sind beispielweise Hotelfachleute, von denen sich knapp fünf Prozent häufig nicht über freie Wochenenden freuen können.

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

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie das Schwerpunktthema im bundesweiten Ausbildungsreport 2018 gezeigt hat.

Die DGB-Jugend Nord fordert

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

4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung

Regelung zum Zeitpunkt der Erhebung:

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

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

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

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

Regelung ab dem 1. Januar 2020

Mit der Novellierung des BBiG, die ab dem 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, gelten für alle Auszubildenden, unabhängig vom Alter, die gesetzlich abgesicherte Freistellung für die Berufsschule. Damit dürfen nun auch volljährige Auszubildende nach einem langen Berufsschultag nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren oder Zeiten des Berufsschulunterrichts nachzuarbeiten.

Immerhin 4,4 Prozent der Befragten aus Hamburg gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren knapp zehn Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind beispielsweise in besonderem Maße die befragten Hotelfachleute, von denen sich nur sechs von zehn (62,4 Prozent) der Auszubildenden sicher sein konnten, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.



Die DGB-Jugend Nord fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie die Vergütungsfortzahlung nach § 19 Abs. 1 BBiG ließen bisher einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung gab es seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende.

Dass der Gesetzgeber diesbezüglich nun mit der Novellierung des BBiG nachgebessert hat, ist ein Erfolg des jahrelangen Drucks der Gewerkschaftsjugend. Ein Berufsschultag wird damit, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt, um eine Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden.

Nun gilt es diese Regelung so auszuweiten, dass sie auch für jeden Berufsschultag gilt.

4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz unter einem besonderen Schutzmantel. Im Hinblick auf ihre Gesundheit sind sie bspw. durch irreparable Spätfolgen gefährdeter als Erwachsene, können ihre Rechte durch ungleich schlechtere Orientierung nur schwerer Durchsetzen und sind aufgrund fehlender Akzeptanz dieser Verstöße von Wirtschaftskriminalität besonders stark betroffen.

Die Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende mit maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbSchG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbSchG).

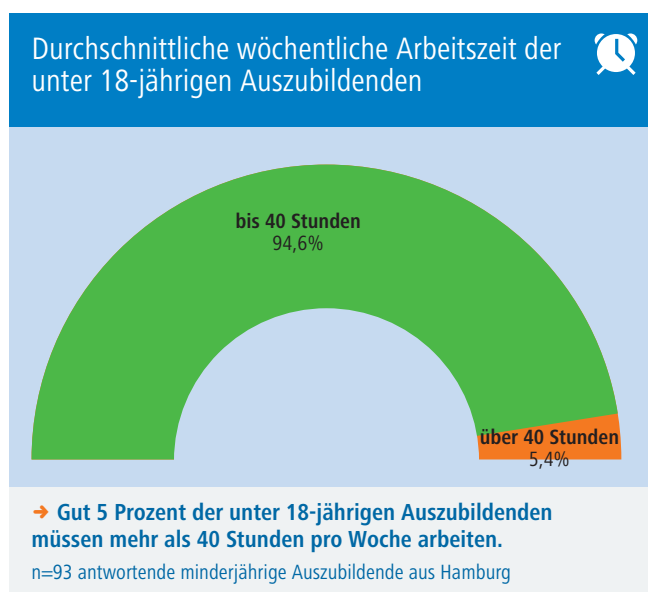
Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen dennoch gut fünf Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der



Woche zu arbeiten. Hinzu kommt, dass deutlich über ein Viertel (27,1 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden machen. Nur 38,3 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Immerhin scheint die 5-Tage-Woche für fast alle minderjährigen Auszubildenden die Regel zu sein, denn lediglich einer der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Hamburg gab an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Hamburg oft missachtet: So liegt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, bei 13,3 Prozent.

Die DGB-Jugend Nord fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen die Regel ist. Die damit einhergehenden Belastungen sind nicht hinnehmbar. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Ausbelegung

des JArbSchG in einzelnen Branchen hat erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 20,6 Jahren in Hamburg¹⁴ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem JArbSchG zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



¹⁴ Die Zahl des Durchschnittsalters stammt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und beziehen sich auf das Berichtsjahr 2017. Die Zahlen des BIBB umfassen alle Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung, Ausbildungsberufe in Erprobung und Ausbildungsberufe nach Regelung für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO). Vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, S. 182

4.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Regelung zum Zeitpunkt der Erhebung

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

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

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Regelung ab dem 1. Januar 2020

Mit der Novellierung des BBiG wird ab dem 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung in Kraft treten.

	1. AJ	2. AJ (+ 18%)	3. AJ (+35%)
2020	515 Euro	ca. 608 Euro	ca. 695 Euro
2021	550 Euro	649 Euro	ca. 743 Euro
2022	585 Euro	ca. 690 Euro	ca. 790 Euro
2023	620 Euro	ca. 732 Euro	837 Euro

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. ein Unterschreiten ist unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.¹⁵

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. Die Abkürzung »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei an geltende Tarifverträge hal-

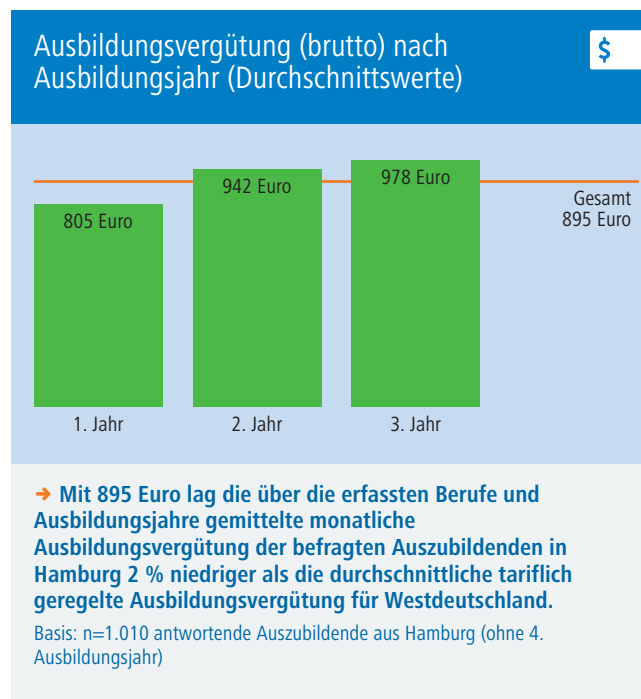
ten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2018 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 908 Euro¹⁶ monatlich. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,6 Prozent auf durchschnittlich 913 Euro im Monat.

Tarifliche Berufe und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen in Westdeutschland während der Ausbildung Mechatroniker_innen 1091 Euro, Industriemechaniker_innen 1.086 Euro und Industriekaufleute 1.051 Euro. Damit bekommen diese Ausbildungsberufe fast doppelt so viel wie Friseur_innen mit lediglich 606 Euro¹⁷.



¹⁵ Vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

¹⁶ Vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S.5 ff.

¹⁷ Ebenda, S.10

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt für Hamburg (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe) 895 Euro pro Monat und damit weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen jedoch ein wenig höher. Laut des bundesweiten Ausbildungsreports der DGB-Jugend verdienten Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 771 Euro.¹⁸

Die DGB-Jugend Nord fordert

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

Nach aktueller Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80 Prozent der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein; diese Rechtsprechung wird nun auch durch die Novellierung des BBiG Gesetzesgrundlage.

Eine Mindestausbildungsvergütung war jahrelang eine Forderung der DGB-Jugend Nord. Dass es nun eine Untergrenze gibt, ist demnach ein großer Erfolg der Gewerkschaftsjugend. Leider setzte sich beim Gesetzgeber jedoch nicht die Idee einer Mindestausbildungsvergütung durch, die sich an den Tarifverträgen orientiert. Hier muss nachgebessert werden.

4.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

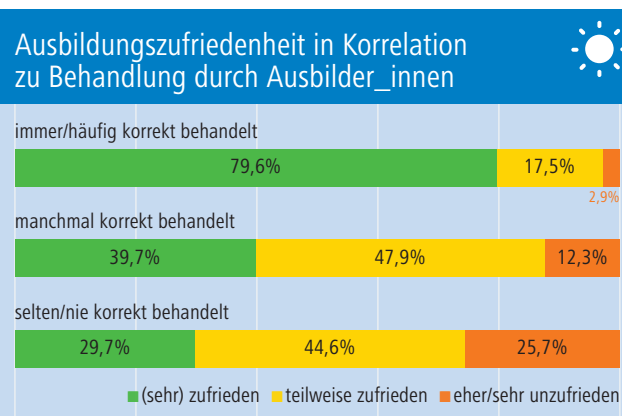
In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Hamburg im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (15 Prozent) oder »zufrieden« (53 Prozent). Ein Viertel (25 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 4 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 2 Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 80 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur knapp 30 Prozent (sehr) zufrieden.



→ **Auszubildende, die selten oder nie korrekt von ihren Ausbilder_innen behandelt werden, sind erheblich unzufriedener mit ihrer gesamten Ausbildung.**

Basis: n=956 antwortende Auszubildende aus Hamburg

¹⁸ Vgl. GB-Bundesvorstand: Ausbildungsreport 2019, Berlin 2019, S. 37.

Die DGB-Jugend Nord fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Bei der stattgefundenen Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde die Chance verpasst hier eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage zu schaffen. Die Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO ist notwendiger denn je. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen.

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 72 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 63 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 82 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 67 Prozent.

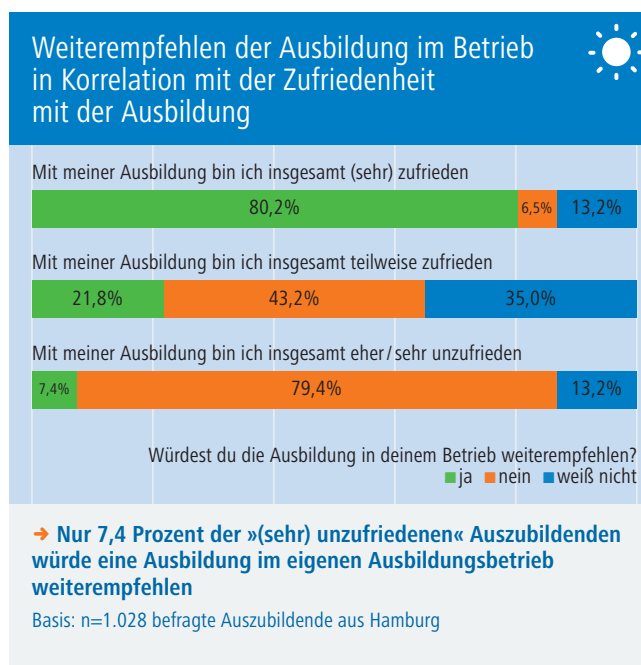
Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 83 Prozent weder unter- noch überfordert. Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich weit weniger als die Hälfte (44 Prozent) weder unter- noch überfordert. 26 Prozent klagen über eine Überforderung und 30 Prozent über eine Unterforderung. Häufig überfordert fühlen sich zum Beispiel die Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten

(20 bzw. 26 Prozent). Ein hoher Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Fachkräften für Lagerlogistik (24 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Wenig verwunderlich ist es vor diesem Hintergrund, dass Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, als zufriedene. Während insgesamt 61 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf rund 7 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen gut 80 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.



Die Betriebe haben durchaus Einfluss auf diese Entwicklung: So würden mehr als drei Viertel (79 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht und sogar knapp 84 Prozent derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 88 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten demografischen Wandels zu einem immer wichtiger werdenden Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

4.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Der Anteil Zufriedener bei denjenigen, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden müssen, liegt mit 56 Prozent deutlich niedriger. Umgekehrt sind nur 5,5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 10 Prozent fast doppelt so hoch. Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass mit 78 Prozent ein höherer Anteil der Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, mit der Ausbildung (sehr) zu-

frieden ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können (71 Prozent).

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (44 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV fast drei Viertel (72 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 94 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 70 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 39 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 19 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 9 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

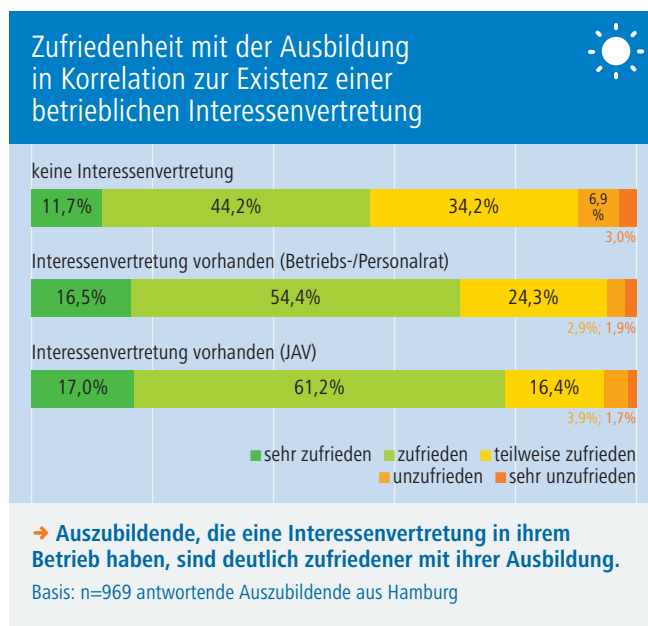
Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 67 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

Vorliegen eines Tarifvertrags

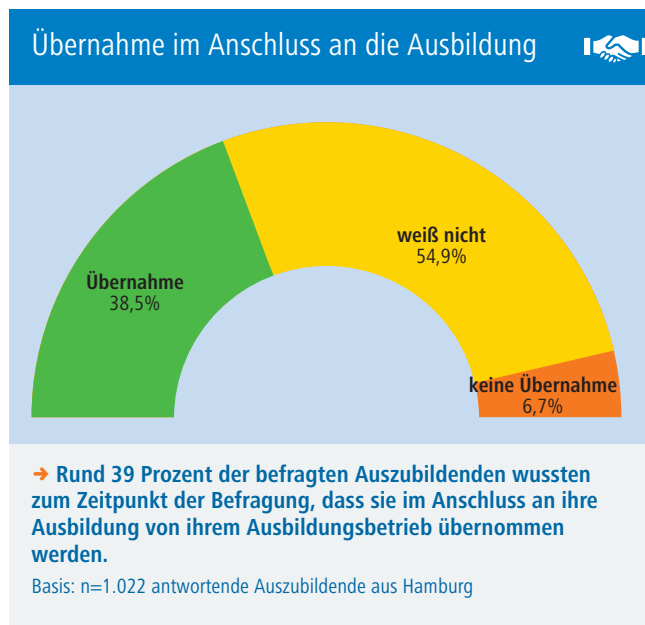
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Hamburg, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (56 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 77 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 59 Prozent.

4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, rund 17 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 40 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungs-



zeitpunkt waren sich allerdings erst rund 39 Prozent sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für knapp 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich knapp 11 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 6 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- / bzw. Zeitarbeitsbranche. 30 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Hamburg, die in ihrem dritten und vierten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 45 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 46 Prozent. Knapp 10 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Hamburg ungeachtet des Ausbildungsjahres zum Beispiel deutlich mehr als die Hälfte der befragten Industriemechaniker_innen und Versicherungskaufleute (70 bzw. 55 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für ein Viertel der Metallbauer_innen und Konstruktionsmechaniker_innen sowie Hotelfachleute zu. Bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten waren es mit 22 Prozent sogar noch weniger.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 31 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung.

Die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, hat offenbar einen positiven Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Weniger als zwei Drittel (64 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, gaben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Insgesamt sind es lediglich etwa 25 Prozent aller Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 49 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 31 Prozent.

Die DGB-Jugend Nord fordert

Grundsätzlich notwendig sind sichere Perspektiven nach der Ausbildung. Sie sind für die Attraktivität der dualen Aus-

bildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

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

4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

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

Erholung in der Freizeit

Fast ein Viertel (24 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg haben nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp einem Fünftel (18 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zu-

nahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Life-Work-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.



Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Hamburg zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise 9 bzw. 12 Prozent der Industriemechaniker_innen und Chemielaborant_innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies rund 39 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und 42 Prozent der Medizinischen Fachangestellten.

Schlussfolgerungen

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

4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Zwei Drittel der für den Regionalen Ausbildungsreport Hamburg 2019 befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (25 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (42 Prozent). Ein Drittel macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (26 Prozent) oder eine »Notlösung« (7 Prozent) darstellt.



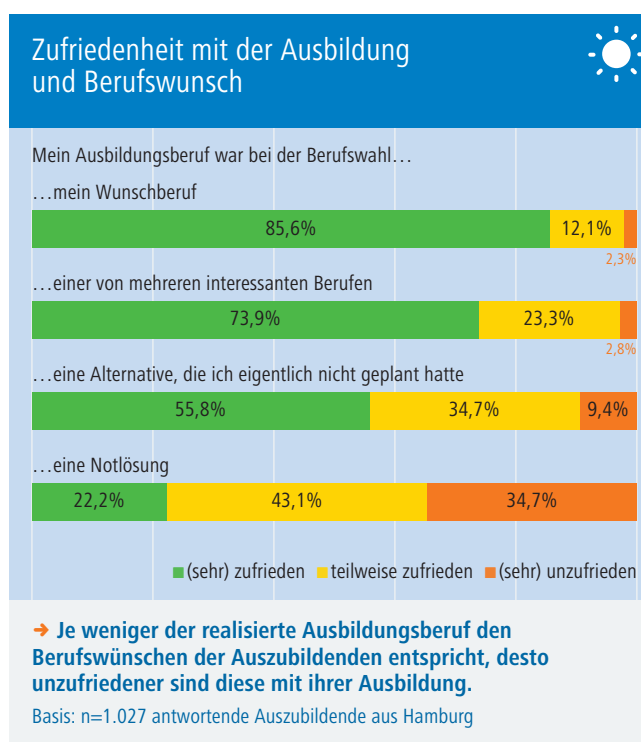
Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 86 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur 22 Prozent mit der Aus-

bildung (sehr) zufrieden, ein gutes Drittel (35 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Nicht nur steigt die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung und möglicherweise sogar eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

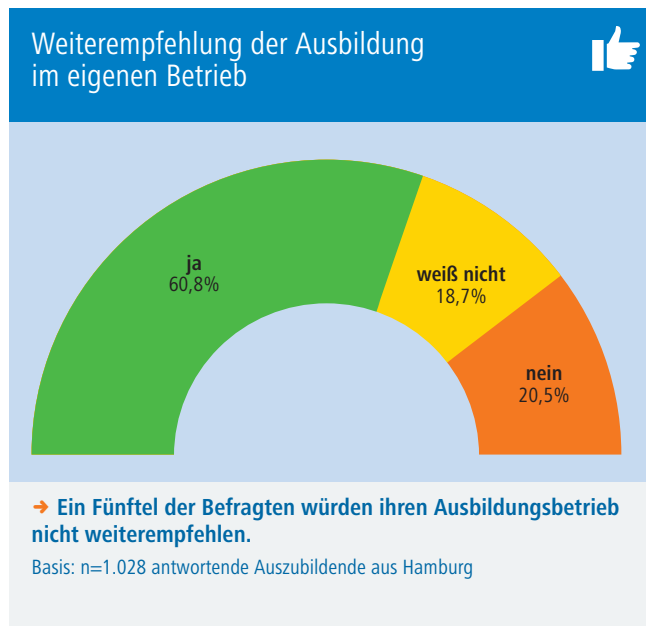


Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während gut drei Viertel (79 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war, und nur gut knapp ein Fünftel (19 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

Rund ein Fünftel (21 Prozent) der Befragten würden die Ausbildung im eigenen Betrieb nicht weiterempfehlen. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines angeblichen Bewerber_innenmangels ist eine solche Entwicklung wenig nachvollziehbar.

Perspektive nach der Ausbildung

84 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung



darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 40 Prozent bzw. 18 Prozent erheblich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁹, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Die DGB-Jugend Nord fordert:

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

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

Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

4.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich noch weiter. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2017 mit 145.998 auf hohem Niveau stagniert. Die Vertragslösungsquote lag mit 25,7 Prozent auf Vorjahresniveau, d. h. auch im Jahr 2017 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.²⁰

Im Bundesvergleich liegt Hamburg deutlich über dem Durchschnitt mit einer Vertragslösungsquote von 29,6% im Jahr 2018. Absolut beläuft sich somit die Zahl auf 4.314 aufgelöste Ausbildungsverträge.²¹

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

Vertragslösungen in Hamburg

12 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum letzten Report 2015 (13,5 Prozent) ist dieser Anteil nur leicht gesunken.

¹⁹ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

²⁰ Vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 45

²¹ Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Zeitreihen (DAZUBI) <https://www.bibb.de/tools/dazubi/data/Z/B/2/99600000.pdf>

Für 82 Prozent der betroffenen Auszubildenden war die Vertragslösung des Ausbildungsverhältnisses mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 18 Prozent gaben an, nach dem Wechsel die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Bei diesen Zahlen muss bedacht werden, dass natürlich »nur« diejenigen befragt werden können, welche das duale Ausbildungssystem nicht verlassen haben. Die wahren Abbrüche sind so also unmöglich zu erfassen.

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

Die DGB-Jugend Nord fordert:

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

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

5 Fazit und Forderungen

Der Regionalreport für Hamburg bestätigt wie auch schon der bundesweite Ausbildungsreport aus dem Jahr 2019, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Darüber hinaus gibt es Probleme bei der Ausbildungsqualität. Der Report macht deutlich, dass sowohl an den Berufsschulen als auch in den Betrieben bei der Ausbildung junger Menschen für die digitale Arbeitswelt Nachholbedarf vorhanden ist. Das betrifft Ausstattung, Ausbildungsinhalte sowie die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals gleichermaßen.

Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, verabschiedete der Bundestag – nach langen Jahren permanenten Drängens der Gewerkschaftsjugend – im Oktober 2019 eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Die Novellierung umfasste u. a.

- eine Mindestvergütung für Auszubildende,
- eine gesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit unabhängig vom Alter,
- eine gesetzlich garantierte – wenn auch leider nicht bezahlte – Freistellung für ehrenamtliche Prüfer_innen,
- eine Freistellung zur Prüfungsvorbereitung (schriftliche Abschlussprüfung),
- eine verbesserte Lernmittelfreiheit (Fachliteratur) für die Auszubildende,
- ein gesicherter Übergang in die Stufenausbildung,
- und ein gemeinsames Vorgehen von Bund, Ländern und Sozialpartnern, um die betrieblichen Phasen des dualen Studiums zu verbessern.

Aber eins ist auch ganz klar: Wir wollen mehr! Es gibt noch einige Forderungen, die noch nicht umgesetzt sind. Uns geht es um die Zukunft der Ausbildung. Zukunft ist nicht das, was morgen kommt. Zukunft ist was wir heute daraus machen. Deshalb ist die Durchsetzung der genannten Punkte nur der Anfang – und definitiv nicht das Ende unseres Kampfes für die Rechte von Auszubildenden und dual Studierenden. Uns geht es um die Stärkung der Qualität, Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung. Wir bleiben dran!

Außerdem setzen wir uns auch weiterhin dafür ein, dass diese gesetzlichen Errungenschaften in den Betrieben auch eingehalten werden. Der Ausbildungsreport zeigt zum wiederholten Male, dass bestehende Gesetzgebungen von Arbeitgeber_innen ignoriert werden. Dem muss durch regelmäßige Kontrollen durch die

zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) Einhalt geboten werden. In gravierenden Fällen darf auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

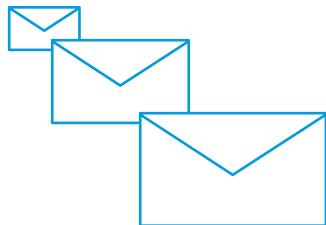
Als DGB-Jugend Nord zeigen wir auf, wo es in der dualen Berufsausbildung Handlungsbedarf gibt und was für eine Ausbildung 4.0 notwendig ist:

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

- **Übernahmegarantie nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung:** Die DGB-Jugend Nord fordert eine unbefristete Übernahme in Vollzeit. Ausbildung und Übernahme gehören aus unserer Sicht zusammen. Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten. Bei einer Übernahme ist eine erneute Probezeit gesetzlich auszuschließen.

- **Schutz- und Ausbildungsstandards auch für dual Studierende:** Das duale Studium hat sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Es verbindet Praxiserfahrung mit akademischer Qualifikation. Das duale Studium wird vor allem über Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb geregelt, die Schutzbestimmungen des BBiG greifen hier nicht. Auch bei betrieblich-schulischen Ausbildungen, wie zum Beispiel in Pflege- und Gesundheitsberufen, fehlt für

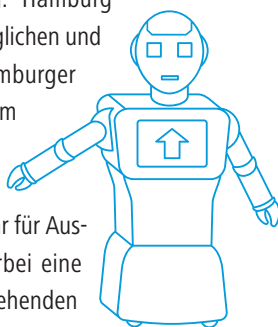




die betriebliche Praxisphase eine gesetzliche Regelung zur Ausbildungsqualität. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf die Praxisphasen des dualen Studiums und der betrieblich-schulischen Ausbildungen.

- **Bezahlte Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Prüfer_innen:** Das Prüfungswesen, das sich durch die Einheitlichkeit der Prüfungen und die paritätische Besetzung der Prüfungsgremien auszeichnet, hat sich bewährt. Ehrenamtliche Prüfer_innen leisten einen wichtigen Beitrag im System der dualen Ausbildung. Bisher müssen ehrenamtliche Prüfer_innen der Arbeitnehmerseite ihre Freistellung und die Fortzahlung ihres Entgeltes gesondert gegen ihren Betrieb durchsetzen. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse brauchen, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können, einheitliche Rahmenbedingungen. Die Novellierung des BBiG klärt zwar die Freistellung, aber um die Attraktivität, sich als Prüfer_in zu engagieren, zu steigern, muss eine bezahlte Freistellung möglich sein. Die Gewerkschaftsjugend fordert aus diesem Grund die Übernahme der Regelung auf bezahlte Freistellung bzw. Aufwandsentschädigung aus § 69 Abs. 4 sowie Abs. 73 der Handwerksordnung (HwO) in das BBiG.

- **Kostenloses Azubi-Ticket im HVV-Bereich:** Mobilität ist für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Hamburg braucht einen gut ausgebauten, für alle zugänglichen und zuverlässigen ÖPNV – insbesondere im Hamburger Umland und in den Randlagen der Bezirke –, um einen sinnvollen Individualverkehr beim Ein- und Auspendeln bereitzustellen. Der niedrigschwellige Zugang zum öffentlichen Nahverkehr für Auszubildende und dual Studierende bildet hierbei eine wichtige Basis zur Weiterentwicklung der bestehenden Angebote. Gleichzeitig ist er von elementarer Bedeutung, damit junge Menschen zuverlässig und kostengünstig bzw. kostenlos zu ihren Schul- und Ausbildungsorten gelangen können. Als DGB-Jugend Nord fordern wir aus diesem Grund die Einführung eines landesweiten, kostenlosen und schrittweise arbeitgeber_innenfinanzierten Azubi-Tickets im gesamten HVV-Bereich für explizit alle Auszubildenden, egal ob sie in Hamburg wohnen, arbeiten oder zur Schule gehen.



- **Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an Berufsschulen:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im Berufsbildungsgesetz zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildungsbedingun-



gen bundesweit sicherstellen sollen. Diese Gleichwertigkeit muss auch am zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule, gewährleistet werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.

- **Verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend Nord steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Für Auszubildende fehlt derzeit ein verbindlicher Durchstieg von ihrer zweijährigen in dreijährige Ausbildungsberufe. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber_innen, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines Rechtsanspruchs auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG.

Dass im Rahmen der BBiG-Novelle keine weiteren Maßnahmen zur Sicherung der dreijährigen Ausbildung getroffen wurden, ist unbefriedigend.

- **Belastbares System der Qualitätssicherung einrichten:** Das BBiG beinhaltet bereits viele Anknüpfungspunkte zur Sicherung der Ausbildungsqualität. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Die Gewerkschaftsjugend möchte daraus ein belastbares System zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung entwickeln. Das bedeutet im Einzelnen:
 - Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Denn die Verordnung ist Grundlage dafür, wer ausbilden darf und wer nicht.
 - Verbindliche Regelung zur Eignung der Ausbildungsbetriebe. Damit würde die Überwachung und die Beratung der Ausbildungsbetriebe handhabbarer.
 - Aufgaben der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern konkretisieren.
 - Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse (BBAs). Die BBAs sollten sich dauerhaft und nachdrücklich mit Fragen der Qualität der beruflichen Bildung befassen können.

DEIN
UPGRADE
FÜR DIE
AUSBILDUNG

6 Anhang

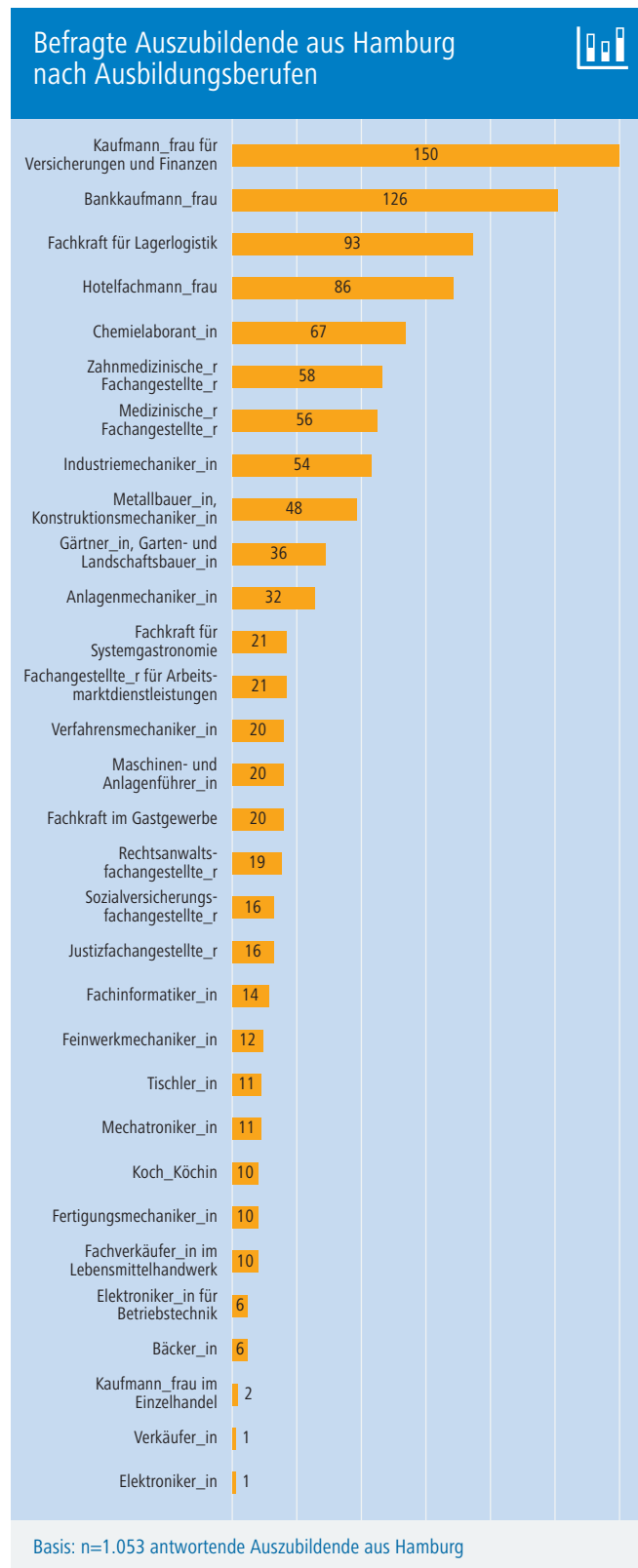
6.1 Methodische Hinweise

Befragungsmethode

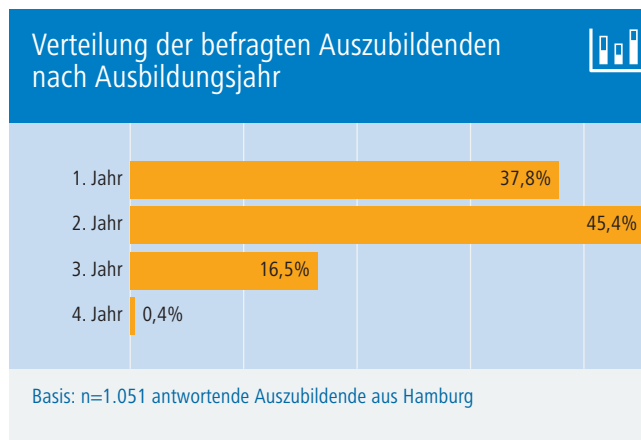
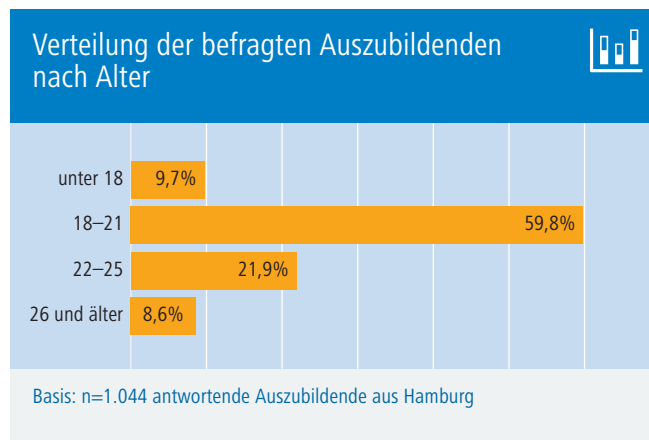
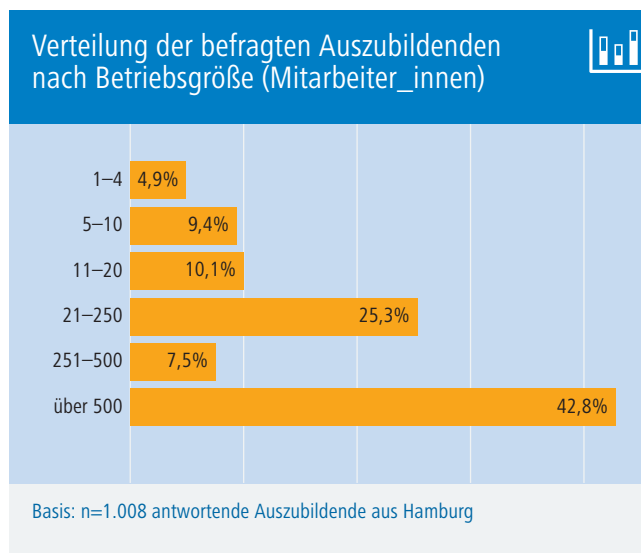
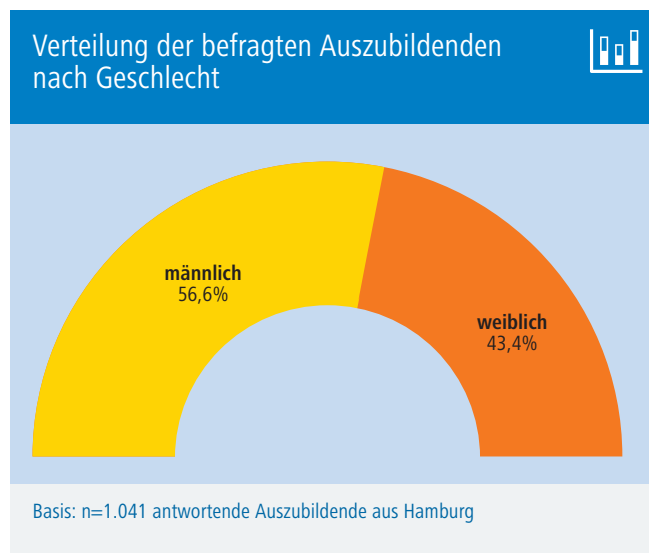
Die Befragung der Auszubildenden aus Hamburg für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2018 bis Juli 2019 meist klassenweise durchgeführt. Einige Berufsschulklassen wurden auch schriftlich befragt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder Lage in Hamburg in der Stichprobe zufällig verteilt.

Struktur der Stichprobe

Insgesamt wurden die Angaben von 1.053 Auszubildenden aus 31 Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen. Berufsspezifische Aussagen wurden allerdings nur für Ausbildungsberufe getroffen, aus denen mindestens 30 Befragte den Fragebogen beantwortet hatten. Die 2018/19 befragten Auszubildenden aus Hamburg verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:



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



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

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



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



www.doktor-azubi.de

SOLIDARITÄT GEHT IMMER!

