

studie



Ausbildungsreport 2014 Mecklenburg-Vorpommern



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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Bezirk Nord
Abteilung Jugend
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Internet:

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

Redaktion:

Jeanine Weigel, Fabian Scheller und Mike Hörster

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden

Titelfoto:

bobot / photocase.com

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

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Die Rahmenbedingungen	7
1.1	Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt	7
1.2	Exkurs Ausbildungsberuf: Wunsch oder Alternative?	10
2.	Einzelbewertungen	14
2.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	14
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	14
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
2.1.3	Ausbildungsnachweis	17
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
2.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	19
2.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	21
2.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	22
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	22
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	24
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	26
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	27
2.3	Ausbildungsvergütung	28
2.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	30
2.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	30
2.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	32
2.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	33
3.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	36
3.1	Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe	36
3.2	Unterschiede bei den Arbeitszeiten	37
3.3	Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung	38
3.4	Unterschiede bei der Übernahme	39
3.5	Unterschiedliche Gesamtzufriedenheit	39
4.	Themenschwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden	41
4.1	Finanzielle Situation der Auszubildenden	41
4.2	Wohnsituation	43
4.3	Mobilität	46
5.	Blickpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe	49
5.1	Arbeitszeit und Überstunden	49
5.2	Ausbildungsvergütung	52
5.3	Arbeitsbelastung	53
5.4	Fachliche Qualität der Ausbildung	53
5.5	Durchgehalten? Die bundesweiten Lösungs- und Erfolgsquoten in der Hotel und Gaststättenbranche	55
6.	Die Ergebnisse von 2011 im Vergleich zu 2014	57
6.1	Negativtrends	57
6.2	Positivtrends	57
7.	Fazit und Forderungen	59
8.	Doktor Azubi: Beispielfälle	61
9.	Auswertungsverfahren und Methodik	66
9.	Anhang	68

Liebe Leserinnen und Leser,

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Noch immer ist es keine Selbstverständlichkeit, dass jede_r Interessierte auch einen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommt. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich in Mecklenburg-Vorpommern und in ganz Ostdeutschland zwar durch den demografischen Wandel deutlich entspannt, für »schwache« Schulabgänger_innen und besonders **hinsichtlich der Ausbildungsqualität bestehen hier jedoch weiterhin gravierende Probleme**. Während auf der einen Seite in verschiedenen Branchen das Beklagen des Fachkräftemangels an der Tagesordnung ist, sind allein im Jahr 2012 bundesweit mehr als 260.000 Jugendliche in Maßnahmen im Übergangsbereich von Schule und Ausbildung gelandet. Rund 273.000 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierte Ausbildungsbewerber_innen haben in Deutschland keinen Ausbildungsplatz bekommen, und 1,4 Millionen junge Menschen in der Altersgruppe von 20-29 haben noch immer keinen qualifizierten Berufsabschluss.

Anstatt diesen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz und damit eine Perspektive zu geben, werden sie nach wie vor mit dem Vorwurf einer **angeblich mangelnden »Ausbildungsreife«** konfrontiert. Die Verantwortung für eine erfolgreiche Ausbildung wird allein den Jugendlichen zugeschrieben. Betriebe und die Arbeitgeberseite stehen sich damit aus der Pflicht. Erschreckend verdeutlicht sich dieser Aspekt an dem Anteil der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden. Er ist im Jahr 2012 in Mecklenburg-Vorpommern erneut gesunken; auf einen Anteil von nur noch 21,3 Prozent (2011: 21,7 Prozent).

Wir stellen die entscheidenden berufsbildungspolitischen Zukunftsfragen: Wie ausbildungsreif sind eigentlich die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern? Finden Schulabgänger_innen aus Mecklenburg-Vorpommern und den angrenzenden Bundesländern die Ausbildungsvergütungen und die Qualität der dualen Ausbildung, auch im Vergleich mit anderen Bildungswegen, attraktiv? Sind die privaten und die öffentlichen Arbeitgeber_innen in der Lage, ausreichend wettbewerbsfähige Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen? Können sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten, die Auszubildende erfolgreich zum Abschluss bringen und sie mit Perspektiven ins Berufsleben entlässt? Haben sie beim bisherigen Angstthema »Übernahme« umgedacht?

Denn der sicherste Weg für junge Menschen, nach der Ausbildung eine reguläre, unbefristete und fair bezahlte Arbeitsstelle zu finden, ist nach wie vor eine **qualitativ hochwertige Ausbildung**, die mit ihrer Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen und durch den hohen Praxisbezug das notwendige breite Wissen für die Arbeitswelt und ein vielfältiges Aufgabenspektrum vermittelt.

Hier setzt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend Nord an. Um ein möglichst genaues Bild der Qualität der Ausbildungslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern zu zeichnen und einen Blick auf die Ausbildungsreife der Unternehmen zu werfen, untersucht die DGB-Jugend Nord im mittlerweile **zweiten länderspezifischen Ausbildungsreport**, wie es um die Qualität der dualen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern steht. Dazu wurden die Auszubildenden direkt befragt. Denn sie können als unmittelbar Betroffene am besten beurteilen, was gut läuft und wo es Probleme gibt.

Aus Mecklenburg-Vorpommern wurden die **Angaben von 1.540 Auszubildenden aus 20 betrieblichen Ausbildungsberufen ausgewertet**, wovon 18 zu den 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen zählen. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe. Für Vergleiche mit dem Bund wurden ebenfalls diese zwanzig Berufe ausgewertet. Für den Bundesreport wurden insgesamt 18.357 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) befragt. Damit ergibt sich die Datengrundlage für eine detaillierte und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, dass der **überwiegende Teil** der befragten Auszubildenden **mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden** ist. Dies ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt.

Die Entwicklung der Ausbildungsqualität in den letzten Jahren zeigt, dass gerade in den Ausbildungsberufen, in denen die Probleme besonders groß sind, die Betriebe ihrer Verantwortung nicht nachkommen, die Qualität ihrer Ausbildung nachhaltig zu verbessern. So ist das **Ausmaß der bereits seit einigen Jahren identifizierten Probleme**, wie etwa das Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten, das Ableisten von Überstunden ohne Ausgleich oder die fehlende Betreuung durch Ausbilder_innen, **in Mecklenburg-Vorpommern beinahe unverändert**. Manchen Betrieben scheint die eigene Verantwortung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung noch immer nicht bewusst geworden zu sein. Denn um geeignete Bewerber_innen für die eigene Firma gewinnen zu können, müssen auch die Ausbildungsbedingungen für die Auszubildenden stimmen, sonst weichen diese auf andere, für sie attraktivere Berufe oder Bildungswege aus.

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

Einleitend werden wir einen Blick auf den aktuellen **Stand des Ausbildungsmarktes** werfen: Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die Anzahl betrieblicher Ausbildungsstellen? Können junge Menschen einen Ausbildungsberuf wählen, der ihren Interessen entspricht? Wenn nicht, welche Folgen hat das?

Der zweite Teil des Reports widmet sich der **Qualität der Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern**: Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit der fachlichen Vermittlung und den Ausbildungsbedingungen im Betrieb? Hier finden wir konkrete Antworten auch auf die Frage, welche Voraussetzungen für Gute Arbeit und Fachkräftesicherung im Land Mecklenburg-Vorpommern geschaffen werden müssen.

Die Gesamtauswertung wird dann um die **Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede** in der dualen Ausbildung und zwei Sonderauswertungen erweitert. Zum einen haben wir die Azubis in Mecklenburg-Vorpommern zu ihrer Lebenssituation befragt und so Erkenntnisse zur **Wohnsituation und Mobilität**

gewonnen. Zum anderen haben wir erneut nach der **Ausbildungsqualität in der dauerhaften Problembranche, dem Hotel- und Gaststättengewerbe**, gefragt. Diese Sonderauswertung zeigt wieder einmal: Auch wenn sich aufgrund eines hart erkämpften Flächentarifvertrages die Vergütung für die Azubis verbessert hat, sind die wesentlichen Probleme leider nach wie vor unverändert und zum Teil skandalös.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports liefern Zahlen und Fakten zu den Problemen der Auszubildenden. **Zahlen und Fakten sind wichtig, sie können aber nur im Ansatz aufzeigen, was dies für die betroffenen Jugendlichen Tag für Tag bedeutet.** Daher wurden die Befragungsergebnisse auch dieses Jahr am Ende der Publikation um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Sie veranschaulichen die Probleme und die Lebenssituation der jungen Auszubildenden und gewähren einen Einblick in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland.



Uwe Polkaehn
Bezirksvorsitzender
DGB Nord



Jeanine Weigel
Bezirksjugendsekretärin
DGB Nord



Fabian Scheller
Jugendbildungsreferent
Mecklenburg-Vorpommern
DGB Nord

1. Die Rahmenbedingungen

1.1 Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland war im Jahr 2013 von einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geprägt. Mit bundesweit 530.714 Vertragsabschlüssen, 20.544 bzw. 3,7 Prozent weniger als im Vorjahr, ist dabei ein »historischer Tiefstand«¹ erreicht worden.

Bundesweit sank die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) von 93,2 im Jahr 2012 auf 91,9 im Jahr 2013 und liegt damit weiterhin weit entfernt von einer Ausbildungsgarantie, wie sie die DGB-Jugend fordert. Dem gegenüber liegt mit 104,7 eine umgekehrte Situation in Mecklenburg-Vorpommern vor. Weitere Werte über 100 weisen daneben nur Thüringen mit 102,3 und Bayern mit 101,5 auf, wobei Mecklenburg-Vorpommern mit Abstand den günstigsten Wert im bundesvergleich aufweist. Zum Vergleich: In Schleswig Holstein liegt die Quote bei 88,1. Bedeutet dies eine entspannte Wahlsituation für die Schulabgänger_innen und Ausbildungsplatzsuchenden in Mecklenburg-Vorpommern?

Demografischer Wandel

Die demografischen Veränderungen in Mecklenburg-Vorpommern haben aufgrund ihrer hohen Intensität und des zügigen Entwicklungsprozesses sowohl massive ökonomische als auch soziale Auswirkungen. Neben einem Schrumpfen der Bevölkerung kommt es hierbei zu Altersstruktureffekten, deren ökonomische Wirkungen ganz erheblich sein werden. Der Anteil der Rentner_innengeneration wird stark zunehmen, der Anteil von Kindern und Jugendlichen kräftig sinken. Auch die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren wird sich bis 2030 um 25 Prozent deutlich reduzieren, weil mehr Menschen altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden als junge Personen nachrücken. Gleichzeitig wird der Anteil der über 65-Jährigen von heute 22 auf 32 Prozent im Jahre 2030 steigen. Dieser Schrumpfs- und Alterungsprozess wird gravierende Folgen haben, da sich das Erwerbsfähigenpotenzial drastisch verringern wird.²

Das Land Mecklenburg-Vorpommern, das wie kaum ein anderes von Abwanderung, besonders von jungen Menschen, sowie der zunehmenden Vergreisung der Gesellschaft betroffen ist, hat die Antworten auf diese Probleme noch nicht gefunden. So ist, statistisch gesehen, die Ausgangslage für junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz zwar besser als je zuvor – eine Situation, die mit der bundesweiten Lage nicht zu vergleichen ist. Tatsächlich wirkt sich diese Lage jedoch nicht so luxuriös aus, wie es auf den ersten Blick scheint.

Unzureichende Statistiken

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 Nachfragerelation dies ausweisen. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten«³ Personen bundesweit im Jahr 2012 mit 816.541⁴ wie in den Vorjahren deutlich über der Zahl der gut 550.000 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern sind die Zahlen mit Vorsicht zu genießen, da viele Menschen dort nicht erfasst werden. Vor allem Menschen in Warteschleifen, wie zum Beispiel Berufsvorbereitungsjahren, könnten in vielen Fällen mit der nötigen Unterstützung sicherlich auch direkt den Weg in eine duale Berufsausbildung finden.

Die jüngsten Zahlen der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit weisen für den August 2014, also einen Monat vor dem klassischen Ausbildungsbeginn im September, eine sinkende Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze aus. Die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen sinkt

¹ Vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013

² vgl. Entwurf »Mecklenburg-Vorpommern: Weltoffen, modern, innovativ. Den demografischen Wandel gestalten.« Aktualisierte Fassung des Strategieberichts von 2011 der interministeriellen Arbeitsgruppe »Demografischer Wandel« der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, S. 18ff.

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

⁴ Vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 159.

um weitere 1,2 Prozent von 10.643 auf 10.517 im Vergleich zum Vorjahr. Dank der Ausweitung von außerbetrieblichen Plätzen steigt aber das Gesamtausbildungsplatzangebot um 5,8 Prozent. Allerdings ist diese Zahl nicht endgültig. Die Regionaldirektion Nord bestätigte, dass von den angebotenen Ausbildungsplätzen noch eine Vielzahl von Plätzen storniert werden, und damit das Angebot an Ausbildungsstellen für ausbildungssuchende Jugendliche noch deutlich geringer ausfällt, als es die offizielle Statistik ausweist. Die Zahl der gemeldeten Bewerber_innen sinkt um 1,9 Prozent auf 8.715 und die Zahl der »unversorgten Bewerber_innen« war mit 2.123 seit dem Jahr 2010 in keinem Vergleichsmonat so hoch. Zählt man die in der Statistik versteckten weiteren ausbildungsinteressierten Jugendlichen hinzu, so kommen auf 100 Ausbildungsinteressierte lediglich 81 offene Ausbildungsplätze.⁵

Schauen wir auf die Liste, welche Berufe und Branchen freie Ausbildungsstellen haben, so wird erneut deutlich, dass dies eine Liste der Problembranchen mit schlechten Ausbildungsbedingungen und niedriger Vergütung ist. Die junge Generation strebt jedoch nach qualitativ guten Ausbildungen und Zukunftsperspektiven und nicht um eine Ausbildung um jeden Preis.

Die DGB-Jugend Nord fordert daher: Ausbildungsstatistiken müssen den politisch Verantwortlichen deutlich aufzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit wird dieses Ziel nicht erreicht, denn ein großer Teil des Ausbildungsgeschehens wird in diesen nicht berücksichtigt. Die DGB-Jugend Nord fordert eine ehrliche Ausbildungsstatis-

⁵ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201408/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-13-0-201408-pdf.pdf>

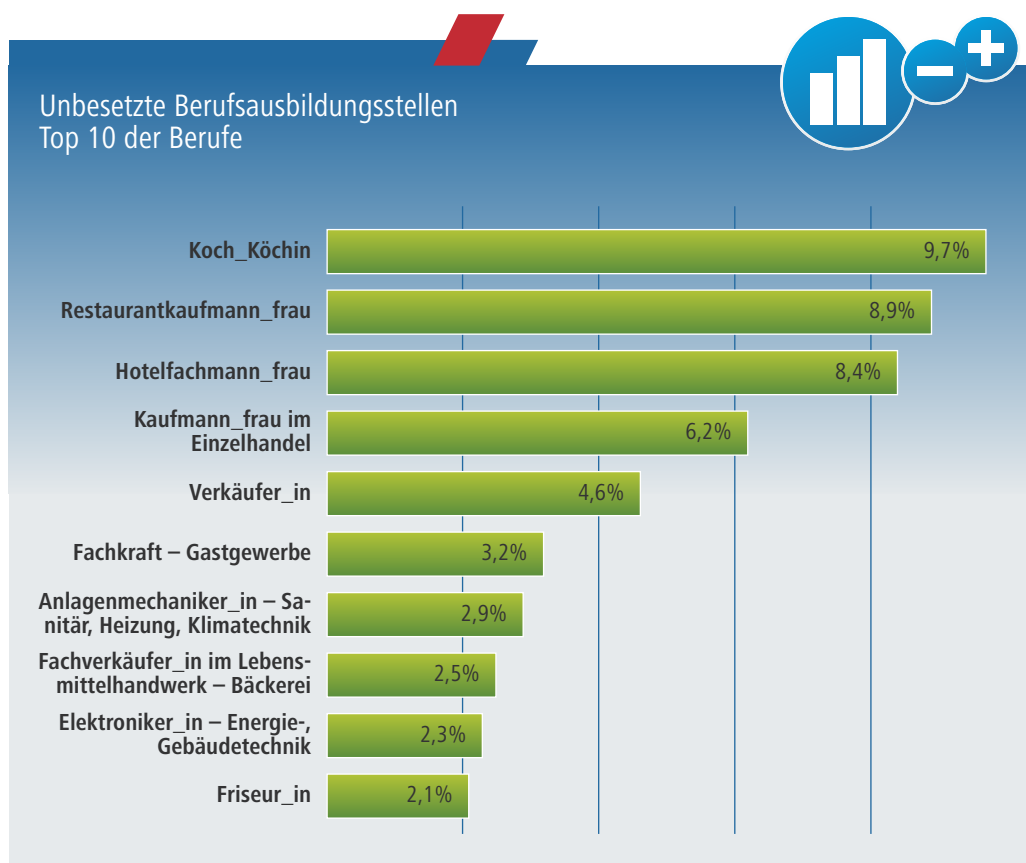


Abbildung 1: Unversorgte Bewerber_innen für Berufsausbildungsstellen ohne bekannte Alternative zum 30.9. (insgesamt und unbesetzte Berufsausbildungsstellen Top 10 der Berufe)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201408/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-13-0-201408-pdf.pdf>, Seite 21

tik. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, müssen in der Statistik auch als Bewerber_innen gezählt werden, unabhängig vom Status, der ihnen von der Bundesagentur für Arbeit zugeschrieben wird. Und junge Menschen, die trotz der im »Landeskonzept Übergang Schule Beruf« eingeleiteten Prozesse in Maßnahmen des Übergangsbereichs ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, müssen als unversorgte Bewerber_innen geführt werden. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit melden, denn ein Angebot, das niemandem bekannt ist, hilft auch niemandem.

Problembereiche Besonders viele unbesetzte Ausbildungsstellen finden sich vor allem im Hotel- und Gaststättenbereich sowie im Einzelhandel. Wie unsere Befragungen im Ausbildungsreport zeigen, sind es genau diese Branchen, die im Vergleich zu anderen Branchen, wie zum Beispiel der Metall- und Elektroindustrie, in fast allen Punkten schlechter abschneiden. Dort sind die Ausbildungsvergütungen niedrig, Überstunden zahlreich und die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung oft nicht besser. Zusätzlich bleibt in Frage zu stellen, ob nicht in einigen Fällen bewusst über Bedarf ausgebildet wird, um vergleichsweise günstige Arbeitskräfte über dreieinhalb Jahre zur Verfügung zu haben.

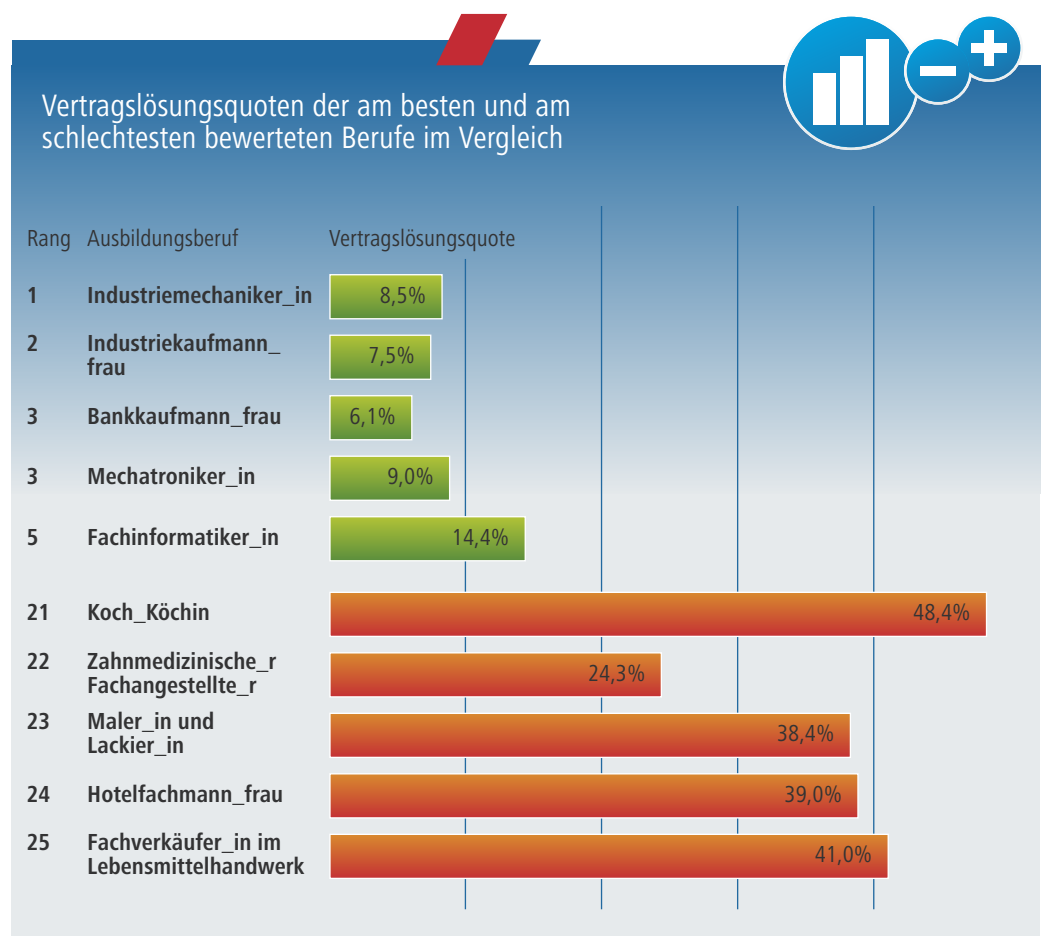


Abbildung 2:
Vertragslösungsquoten der am besten
und am schlechtesten bewerteten
Berufe im Vergleich

Ein weiterer Faktor der auf dem Ausbildungsmarkt mit einzubeziehen ist, ist die Vertragslösungsquote, die 2012 bundesweit wie ein Jahr zuvor bei 24,4 Prozent lag, d. h. fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wurde vorzeitig gelöst. Nun kann dies wie bei einem Studienplatzwechsel ein normaler Prozess der Orientierung sein und lässt keinen einheitlichen Schluss über die Brisanz des Themas zu. Es zeigt sich jedoch, dass unter den Berufen mit sehr hohen Vertragslösungsquoten wieder besonders die oben genannten Berufe des Gastgewerbes wie Restaurantfachmann_frau (50,7 Prozent), Koch_Köchin (48,4 Prozent), Fachkraft im Gastgewerbe (45,1 Prozent) und Fachmann_frau für Systemgastronomie (42,2 Prozent) zu finden sind.⁶

Vertragslösungen

Ein Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen des Ausbildungsreports verdeutlicht, dass Berufe, die bei den Auszubildenden gut abgeschnitten haben, sich durchgängig auch durch unterdurchschnittliche Vertragslösungsquoten auszeichnen. Bei den schlecht bewerteten Berufen lassen sich demgegenüber in der Regel zum Teil deutlich überdurchschnittliche Vertragslösungsquoten feststellen.

Dass diese Berufe sich zudem häufig durch einen hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze auszeichnen, weist auf einen direkten Zusammenhang zwischen den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt und Problemen mit der Ausbildungsqualität hin. Denn gerade in Berufen mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten sind auch die Ausbildungsbedingungen am schlechtesten: Die Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden leisten, haben eine geringe Vergütung und sind häufig unzufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

Ausbildungsqualität und Passungsprobleme

Damit schwindet die Attraktivität dieser Ausbildungsberufe und unterstreicht die Bedeutung der Ausbildungsqualität: Branchen, die für Jugendliche interessant sein wollen, müssen ihnen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute Perspektiven bieten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat es 2009 auf den Punkt gebracht: »Nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten«⁷, können sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten.

1.2 Exkurs: Ausbildungsberuf: Wunsch oder Alternative?

Sowohl der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer Ausbildung als auch die Gewährleistung einer qualitativ guten Ausbildung stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive.

Um zu gewährleisten, dass jede_r Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, **fordert die DGB-Jugend Nord** eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten. Priorität muss dabei die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung haben. Wo dies nicht möglich ist, müssen triale (überbetriebliche Ausbildungsnetzwerke) oder vollzeitschulische Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie der Übergang in eine betriebliche Ausbildung.

⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52
⁷ vgl. Beicht, Krewerth, Eberhard, Granato: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Bonn, 2009.

Ein weiterer Aspekt, der bei der Auswertung der Zahlen berücksichtigt werden muss, ist die Frage nach der eigentlichen Vorstellung der jungen Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche. Einen Ausbildungsplatz zu bekommen, heißt noch lange nicht, in jedem Fall den Wunschberuf zu erlernen. Es ist auch nicht gesichert, dass die Ausbildung, die begonnen wird, überhaupt im Interessensfeld der Wunschausbildung liegt.

Notlösung oder
Wunschberuf

Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erfreulich, dass 68,9 Prozent der für den Ausbildungsreport 2014 befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern entweder ihren Wunschberuf (27,2 Prozent), zumindest aber einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (41,7 Prozent). Fast ein Viertel (23,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war und 7,7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«. Es zeigt sich also, dass ein Ausbildungsplatz nicht zwingend zu einer optimalen beruflichen Situation für die Auszubildenden führt. Natürlich kann eine Ausbildung, die in diesem Arbeitsfeld nicht gewünscht war, von hoher Qualität sein und dazu führen, dass die Person am Ende mit ihrer Berufswahl zufrieden ist. Ziel sollte es jedoch sein, jungen Menschen zu ermöglichen, sich über Orientierungsmaßnahmen in der Schule eine Vorstellung über die berufliche Zukunft zu machen und diese dann mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung in der Wunschbranche verwirklichen zu können.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anzustellen.

Wunschberuf:
Höhere Zufriedenheit

Deutlich wird dies u. a. daran, dass in Mecklenburg-Vorpommern lediglich 51,3 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, gegenüber 77,3 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können.

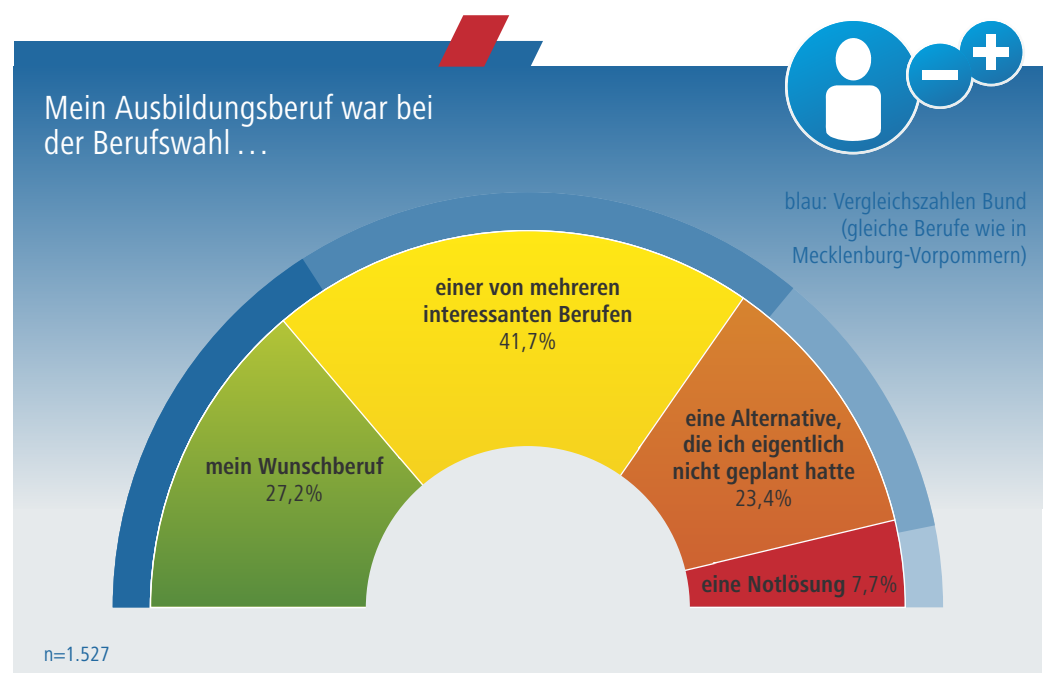


Abbildung 3:
»Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...«

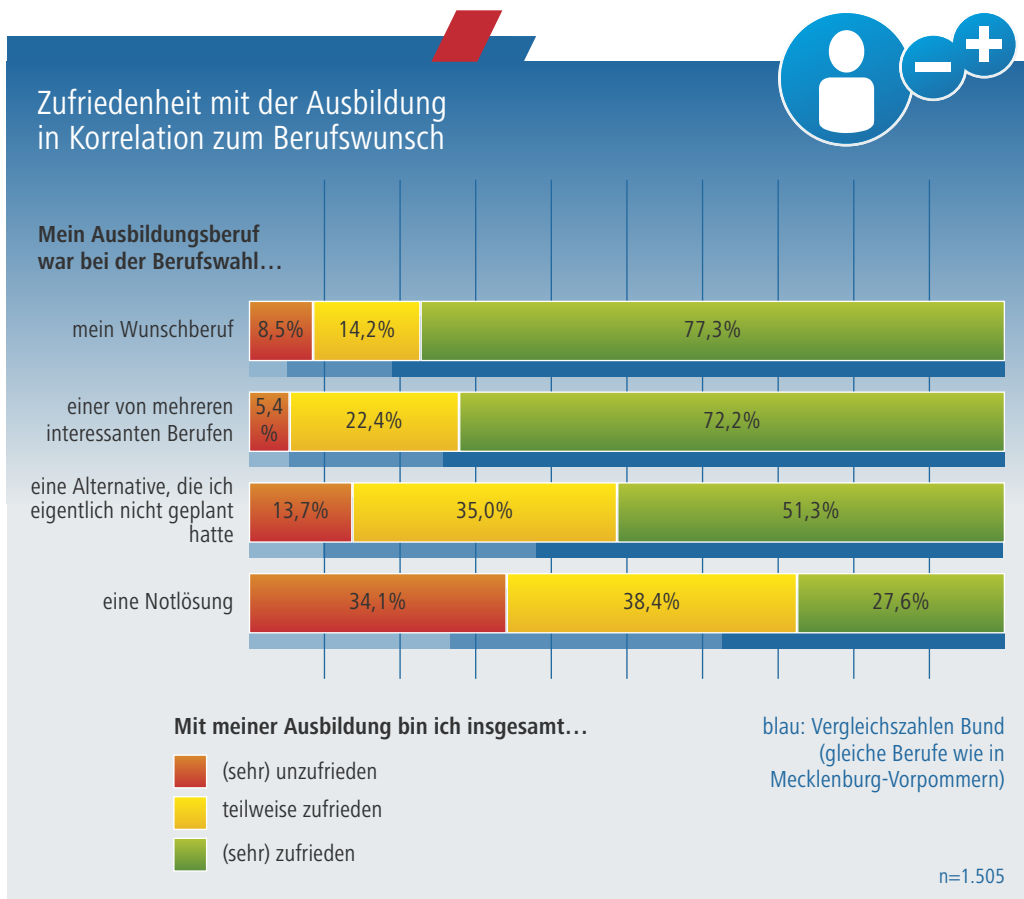


Abbildung 4: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...«

Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind 27,6 Prozent mit der Ausbildung »(sehr) zufrieden«. Im bundesweiten Vergleich liegt der Anteil der Zufriedenen in diesen beiden Gruppen jeweils rund neun Prozentpunkte höher.

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

89,2 Prozent der Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 4,7 Prozent schlossen dies aus. Demgegenüber konnten sich nur 49,8 Prozent der Auszubildenden in »alternativen« Berufen vorstellen, ihrem Ausbildungsberuf weiter nachzugehen, 18,3 Prozent war sich bereits sicher, nicht weiter im erlernten Beruf zu arbeiten. Unter den Auszubildenden, für die der gewählte Beruf nur eine »Notlösung« darstellt, gestaltet sich die Einschätzung noch eindeutiger: Von ihnen streben nur 30,8 Prozent an, über die Ausbildung hinaus in diesem Beruf zu arbeiten, während sich 50,6 Prozent bereits im Laufe ihrer Ausbildung sicher waren, dem erlernten Beruf den Rücken zu kehren.

Berufswahl, Ausbildungserfolg und Perspektive

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch hinsichtlich des Themas Fachkräftesicherung ist es daher 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 scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Zusammenfassung Auch wenn der Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern mit Blick auf die Statistiken wie ein Paradies für junge Leute scheint, ergeben sich bei näherer Betrachtung viele Faktoren, die dieses Bild trüben. Ein Überangebot an Ausbildungsplätzen bedeutet hier nicht, dass jede_r Suchende_r auch seine_ihre Wunschausbildung findet. Es bedeutet nicht einmal, dass überhaupt alle Suchenden am Ende fündig werden. Viel mehr offenbart sich hier ein Matching-Problem zwischen jungen Leuten, die auf der Suche nach einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit guten Zukunftsperspektiven sind und Betrieben, die zwar Ausbildungen anbieten, aber augenscheinlich selbst nicht »ausbildungsreif« sind.

Hier muss in Zukunft viel Arbeit geleistet werden, um qualitativ gute Ausbildungen anzubieten, die nicht junge Menschen als billige Arbeitskräfte betrachten, sondern auf Perspektiven und Fachkräfte setzen. Erst wenn diese Punkte erfüllt sind, kann man wohl von einer guten Ausgangslage für junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern sprechen.

2. Einzelbewertungen

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Bei der Befragung der 1.540 Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern zur fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Es wurden folgende Bereiche und Arbeitsbedingungen im Betrieb abgefragt: Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen, Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans, Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie die grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb. Hier finden wir die qualitativ besseren Ausbildungsbedingungen bei den Industriemechaniker_innen, den Fachinformatiker_innen und den Mechatroniker_innen. Viele Überstunden und Unzufriedenheit mit der Ausbildungsqualität herrschen leider noch immer in der Problembranche, dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

Indikatoren und Branchen

2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Jeder Ausbildungsberuf basiert auf einem Ausbildungsrahmenplan, der zusammen mit dem detaillierten betrieblichen Ausbildungsplan gemäß § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG) festschreibt, welche Inhalte wann vermittelt werden sollen. Durch diese Pläne wird die Ausbildung in den einzelnen Betrieben vergleichbar und einheitlich.

Gesetzliche Regelung

Bei der diesjährigen Befragung gaben nur 65,8 Prozent der Befragten an, einen betrieblichen Ausbildungsplan zu haben. Dies bedeutet wiederum das 34,2 Prozent diesen, obwohl gesetzlich vorgeschrieben, nicht kennen. Dies sind 2,1 Prozentpunkte mehr als 2011 und 0,9 Prozentpunkte weniger als im Bundesdurchschnitt.

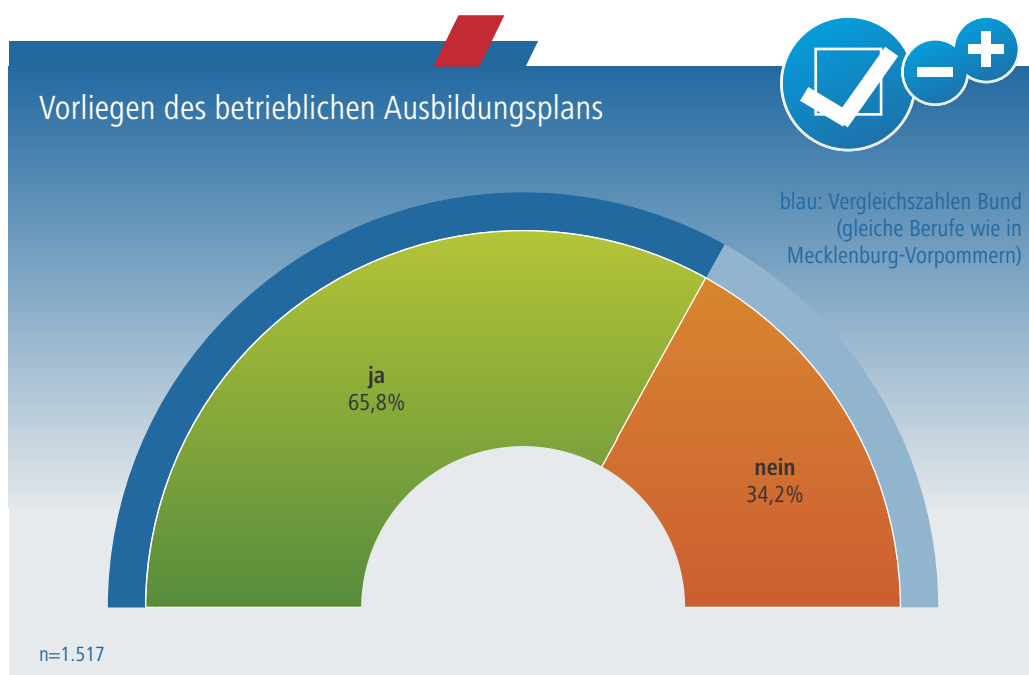


Abbildung 5: Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«

Branchenunterschiede Hierbei gibt es in Mecklenburg-Vorpommern große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Während 81,5 Prozent der Kaufmänner_frauen für Bürokommunikation und 79,8 Prozent der Hotelfachmänner_frauen einen Ausbildungsplan haben, so sind es bei den KFZ-Mechatroniker_innen nur 44,5 Prozent.

Unter den Auszubildenden, denen ein Ausbildungsplan vorliegt, gaben 16,6 Prozent an, diesen »sehr gut« und 50,4 Prozent diesen »gut« zu kennen. Von den Befragten mit Ausbildungsplan gaben weiterhin 33,8 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Dies entspricht einem Rückgang seit 2011 in Höhe von 11,2 Prozent (vgl. Kapitel 6). Zeitgleich stieg der Anteil der Auszubildenden, deren Ausbildungsplan »manchmal«, »selten« oder »nie« eingehalten wird, von 11,5 Prozent im Jahr 2011 auf fast 20,6 Prozent in 2014.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Für eine qualitativ gute Ausbildung ist es für die Auszubildenden unabdingbar, die relevanten Arbeitsbereiche und Themen kennenzulernen. Ausbildungsfremde Tätigkeiten, wie private Erledigungen für den/die Chef_in oder die ständige Vertretung von kranken Kolleginnen und Kollegen, behindern dies. Doch wagt kaum ein_e Auszubildende_r als Mitarbeiter_in auf der untersten Ebene dagegen vorzugehen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur ein Drittel (29,8 Prozent) der befragten Auszubildenden gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt worden zu sein. Dieser Wert ist seit der letzten Befragung 2011 nahezu konstant und liegt

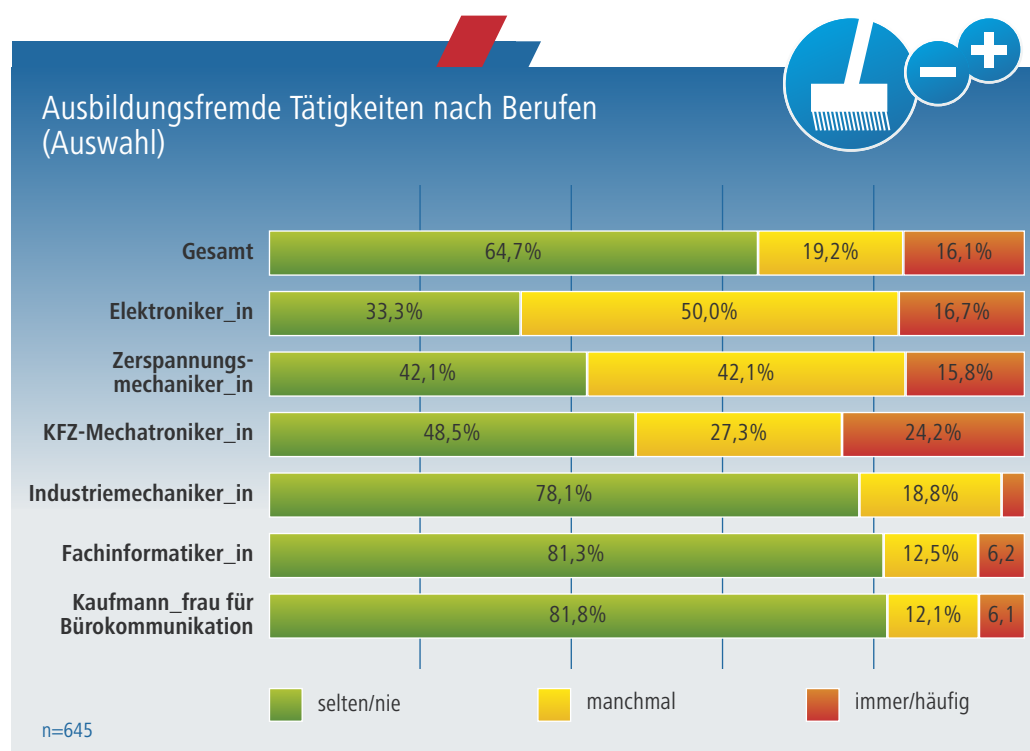


Abbildung 6: Ausbildungsfremde Tätigkeiten nach Berufen (Auswahl)

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«

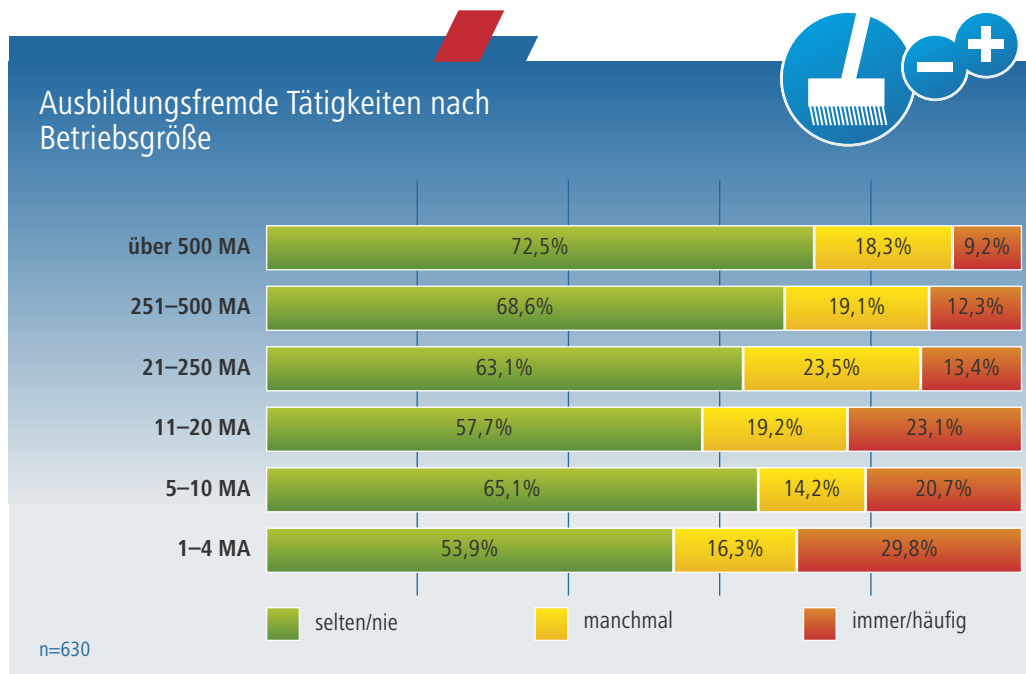


Abbildung 7: Ausbildungsfremde Tätigkeiten nach Betriebsgröße

4,3 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Dies bedeutet jedoch auch, dass nahezu 70 Prozent der Auszubildenden öfter für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt werden. Innerhalb der ausgewerteten Berufe zeigen sich zum Teil noch gravierende Unterschiede.

Besonders hervorzuheben ist der Zusammenhang zwischen der Einhaltung des Ausbildungsplanes und der Betriebsgröße. Während in den Kleinbetrieben 20,7 Prozent (5–10 MA)⁸ und in den Kleinstbetrieben 29,8 Prozent (1–4 MA) angaben, »immer« oder »häufig« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden, waren es in den größeren Betrieben lediglich zwischen 9,2 (über 500 MA) und 13,4 Prozent (21–250 MA).

Die DGB-Jugend Nord fordert, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnung vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können oder wollen, fordert die DGB-Jugend Nord dringend die Schaffung unabhängiger Stellen.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten angehalten werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfung zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen verbundenen Konsequenzen.

⁸ MA: Mitarbeiter_innen

2.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Regelung

In den Ausbildungsordnungen ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtsheft) als Bestandteil der Ausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Das Berichtsheft dient damit der Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig (siehe auch BBiG § 14). Die Einträge müssen regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und gegengezeichnet werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben. Das Führen des Ausbildungsnachweises während der Ausbildungszeit ist seit 1974 in den Ausbildungsordnungen festgehalten und der Auszubildende ist für diesen wichtigen Teil der Ausbildung freizustellen.

Führen des Berichtsheftes

Trotz dieser eindeutigen Regelung schreiben 23,8 Prozent der Auszubildenden ihr Berichtsheft »nie« während der Ausbildungszeit, weitere 10,2 Prozent schreiben es »selten« während der Ausbildungszeit (Vgl. Bundesschnitt 35,1 Prozent »nie«, 8,6 Prozent »selten«).

Auch hier zeigt sich wieder eine starke unterschiedliche Handhabung zwischen den Berufen. So führen 9,1 Prozent der Zerspanungsmechaniker_innen ihr Berichtsheft »nie« während der Ausbildungszeit, bei den KFZ-Mechatroniker_innen sind dies beachtliche 49,0 Prozent.

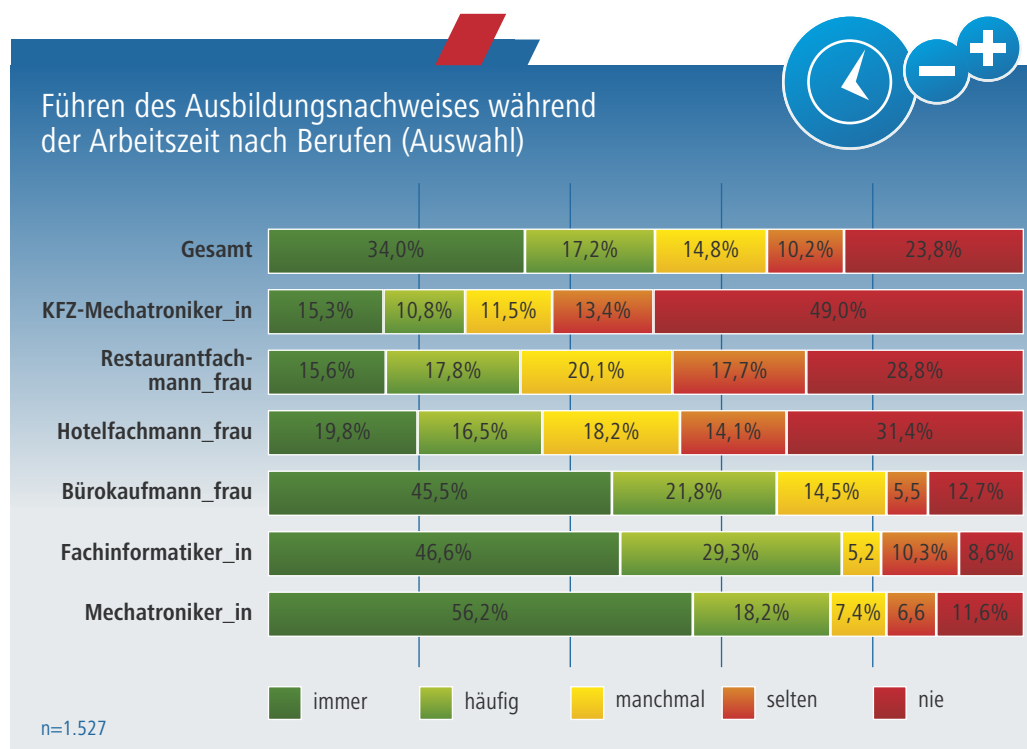


Abbildung 8:
Führen des Ausbildungsnachweises
während der Arbeitszeit nach Berufen
(Auswahl)

»Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit
(Arbeitszeit)...«

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden zeigt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreportes. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan deutlich besser (70,2 Prozent gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleginnen und Kollegen, die dies »nie« tun (61,6 Prozent). Hier ist zu vermuten, dass das Berichtsheft bei den Betrieben, die ihre Auszubildenden gut behandeln und ernst nehmen, sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in eher möglich sind.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Nach § 28 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Neben der persönlichen und fachlichen Eignung ist die persönliche Anwesenheit der Ausbilder_innen auch ein weiterer wichtiger Punkt. Während der Ausbildung befinden sich die Auszubildenden in einem Lernverhältnis, in dem sie die im Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebenen Inhalte vermittelt bekommen sollen. Der oder die Ausbilder_in spielt dabei eine herausragende Rolle, da diese_r neben der beruflichen Qualifikation auch didaktische Fähigkeiten hat und so die Ausbildung positiv zu gestalten und zu begleiten hat. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben hiervon abgewichen.

Gesetzliche Regelung

90,6 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, eine_n Ausbilder_in zu haben. Doch diese Ausbilder_innen sind bei 12,7 Prozent der Auszubildenden »nie« oder »selten« präsent.

Sind die Ausbilder_innen für einen Auszubildenden im Betrieb nicht ansprechbar, hat dies in der Praxis oftmals zur Folge, dass die Auszubildenden ohne fachliche Anleitung ihre Aufgaben erledigen. Die oft geforderte Flexibilität und Eigenständigkeit wird durch solch ein Handeln zwar befördert, jedoch eine nachhaltige und vor allem qualitative gute Ausbildung zu Fachkräften ist so nicht möglich. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein häufiges Nachfragen oder Fehler als Tabu angesehen werden. Doch gerade dieses

Folgen fehlender Ansprechbarkeit

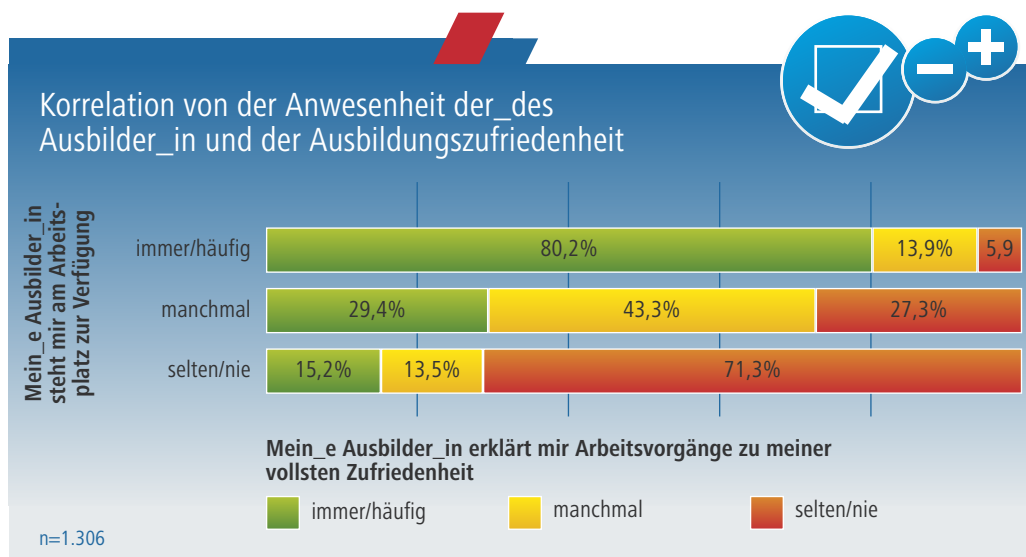


Abbildung 9: Korrelation von der Anwesenheit der_des Ausbilder_in und der Ausbildungszufriedenheit

»Mein_e Ausbilder_in steht mir am Arbeitsplatz zur Verfügung...« / »Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit...«

Nachfragen ist ein elementarer Bestandteil der Ausbildung. Nur durch ein offenes Lernverhältnis gelingt es, dass die Auszubildenden das nötige Fachwissen und die Fertigkeiten erreichen, um Ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Ansonsten kann dies zu Unzufriedenheit mit der Ausbildung und im schlimmsten Fall zur Auflösung des Ausbildungsvertrages führen.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen ihrer Ausbilder_innen in Korrelation zu ihrer persönlichen Anwesenheit fällt in diesem Zusammenhang auch deutlich aus.

Die DGB-Jugend Nord fordert, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder dazu verpflichtet werden, regelmäßig Fortbildungen zu absolvieren, um ihre Tätigkeit als Ausbilder_in stetig zu verbessern. Weiterhin fordert die DGB-Jugend Nord, dass es nie wieder zu einer Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) wie im Jahre 2003 kommen darf. Es ist offensichtlich, dass das Ziel der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, auf diese Weise mit der Qualität der Ausbildung in Konflikt geraten ist (siehe Hotel- und Gaststättenbranche, Kapitel 5). Die Diskussion um eine Häufung von qualitativen Mängeln in der Ausbildung, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften erfolgreich auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) drängten. Somit ist die AEVO seit August 2009 wieder in Kraft.

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Bedeutung der fachlichen Qualität

Die fachliche Qualität einer Ausbildung spiegelt sich in der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplanes und des betrieblichen Ausbildungsplans wieder. Wie beschrieben wird hier geregelt, wann in der Ausbildung welche Inhalte zu vermitteln sind. So hat ein Bürokaufmann nicht nur die Akten zu lochen und abzuheften oder eine KFZ-Mechatronikerin nicht nur die Reifen zu wechseln oder die Werkstatt zu fegen. Weiterhin ist wie bereits genannt unabdingbar, eine_n Ausbilder_in im Betrieb zu haben, die_der den Auszubildenden mit Rat und Tat zu Seite steht und diese nicht alleine lässt.

66,0 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten diese mit »sehr gut« oder »gut«. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 34,0 Prozent nicht oder nur bedingt mit der fachlichen Qualität zufrieden sind. Wie die Abbildung 10 zeigt, empfindet mehr als jeder zehnte Auszubildende die fachliche Qualität seiner Ausbildung als »ausreichend« bzw. »mangelhaft«

Betriebsgröße

Zusätzlich wird hier sichtbar, dass Auszubildende insbesondere in Betrieben über 500 Mitarbeiter_innen und in den Kleinstbetrieben bis vier Mitarbeiter_innen die fachliche Qualität mit »sehr gut« und »gut« bewerten. Dies Bild zeigt sich auch bei der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung. Hier beurteilen die Auszubildenden die Betriebe über 500 Mitarbeiter_innen zu 81,6 Prozent mit »sehr gut« und »gut«. Auch die Kleinstbetriebe bis vier Mitarbeiter_innen sind mit einer Bewertung von 79,1 Prozent im Bereich »sehr gut« und »gut« oben vertreten.

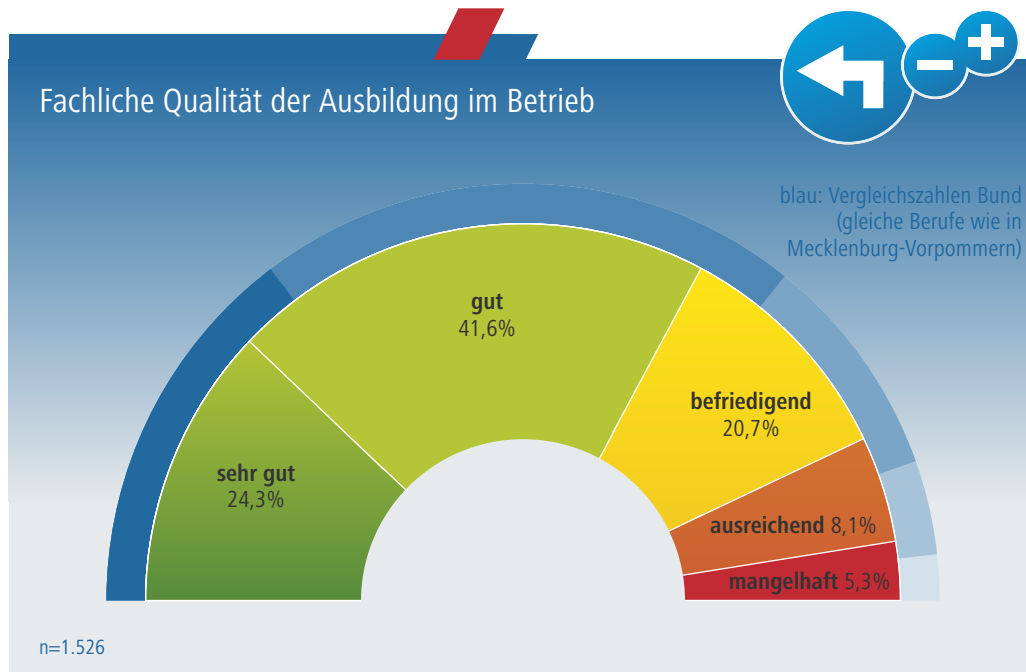


Abbildung 10: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach...«

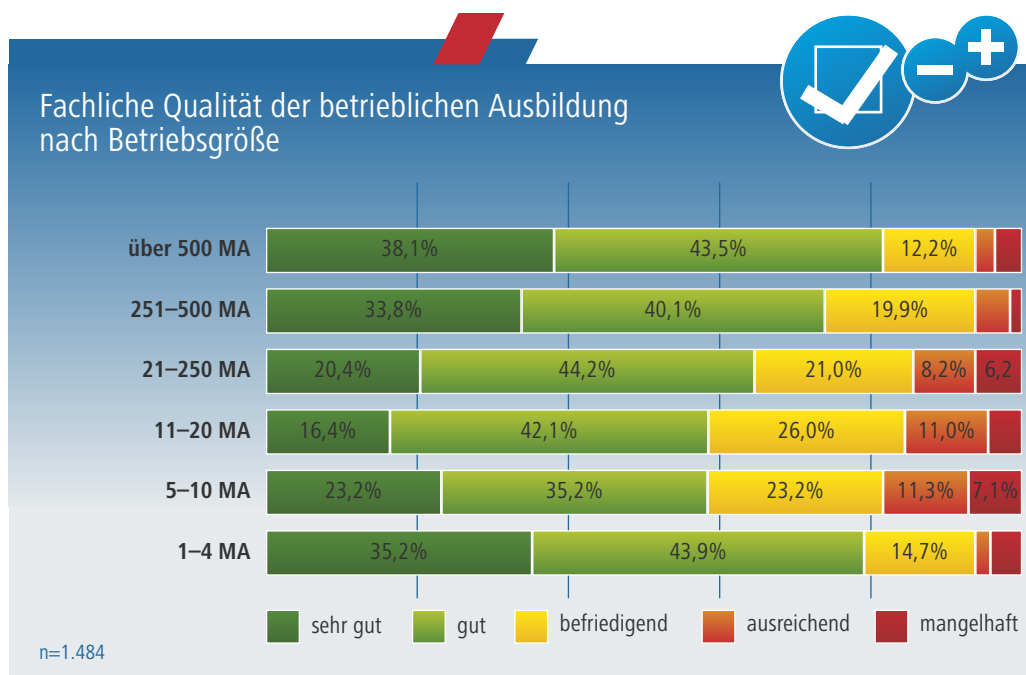


Abbildung 11: Fachliche Qualität der betrieblichen Ausbildung nach Betriebsgröße

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls als zweitrangig betrachtet werden darf. Sie erweitert die zuvor erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen. Bei mangelnder Ausbildung im Betrieb, sei es durch fehlende Ausbildungsinhalte oder mangelnde fachliche Anleitung, kann über die theoretische Wissensvermittlung in der Berufsschule eine Kompensation der praktischen Erfahrungen erfolgen. Ersetzen kann sie die Vermittlung von Kenntnissen im Betrieb jedoch nicht. Die Berufsschule bietet den Auszubildenden weiterhin die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit den anderen Auszubildenden abzugleichen oder neue Erkenntnisse und Verfahren mit in den Betrieb zu nehmen und dort anzuwenden. Auch können die Lehrer_innen im Fall von offenkundigen Defiziten oder anderen Problemen in der Ausbildung als Vermittler_innen eine wichtige Rolle spielen.

Wie die Grafik zeigt, finden 55,7 Prozent der Auszubildenden die fachliche Qualität der Berufsschule »sehr gut« oder »gut«. Aber auch hier zeigt sich, dass 14,9 Prozent die fachliche Qualität nur »ausreichend« oder »mangelhaft« finden.

Die Berufsschule nimmt in der dualen Ausbildung denselben Stellenwert ein wie die Praxis im Betrieb. Eine erfolgreiche und hochwertige Ausbildung kann nur über gute Qualität im Betrieb als auch in der Berufsschule gewährleistet werden. Insofern müssen die zuständigen staatlichen Stellen hier Abhilfe schaffen, um die Qualität der Berufsschulen zu erhöhen.

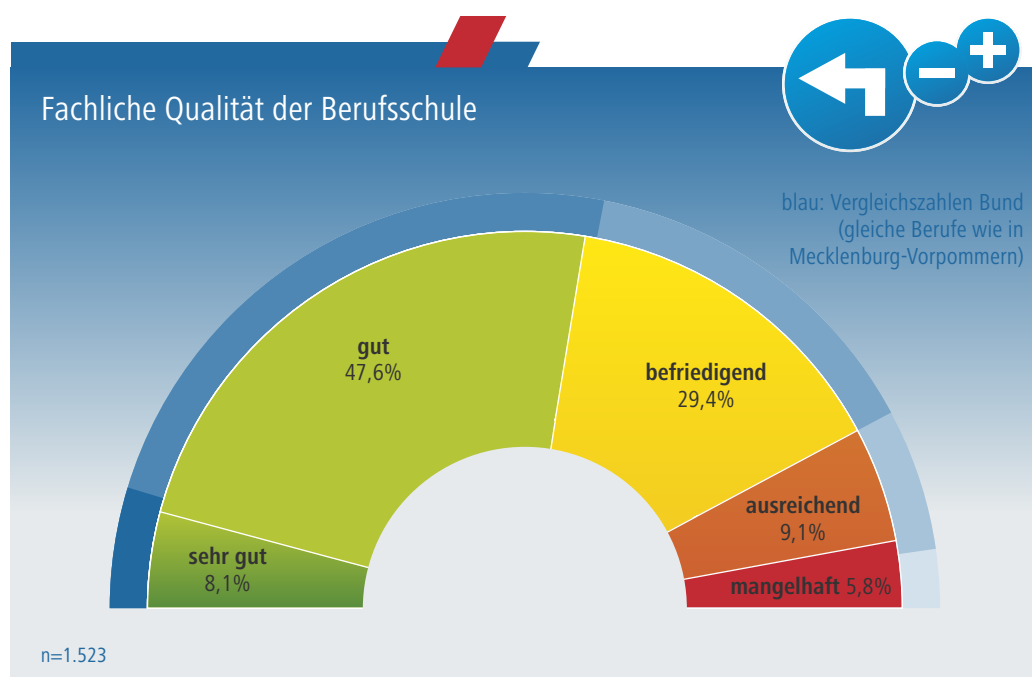


Abbildung 12:
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines
Berufsschulunterrichts finde ich...«

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

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind nach dem Berufsbildungsgesetz keine Arbeitnehmer_innen. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Sie befinden sich demnach in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Mehrarbeit notwendig ist, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert.

Gesetzliche Regelung

Dennoch sind überlange Arbeitszeiten oder sogar von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende keine Seltenheit. Wie schon in den vorhergegangenen Abschnitten gibt es auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Nach Angaben der Auszubildenden wird in den Industriebereufen und in den meisten kaufmännischen Berufen grundsätzlich auf die Einhaltung der Arbeitszeiten geachtet. Anfallende Überstunden müssen gemäß dem Berufsbildungsgesetz zeitlich oder finanziell ausgeglichen werden.

Branchenunterschiede

2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

In Mecklenburg-Vorpommern arbeiten 16,8 Prozent der Auszubildenden wöchentlich über 40 Stunden, davon arbeiten 6,3 Prozent sogar über 45 Stunden in der Woche. Stellt man diese Zahlen noch zu den wöchentlichen Arbeitstagen in Bezug, so zeigt sich ein für die Auszubildenden nicht sehr gutes Bild. 19,6 Prozent der Auszubildenden gaben an, mehr als fünf Tage in der Woche zu arbeiten. Für einige Auszubildende fällt sogar der Sonntag als Ruhetag aus. Diese Auszubildenden haben somit keine Regenerationsphasen oder Zeit für die Berufsschule bzw. für die Prüfungen zu lernen. Hohe Anteile von Auszubildenden, die an mehr als fünf Arbeitstagen in den Betrieb müssen, sind insbesondere bei den Hotelfachmännern_frauen (39,5 Prozent), den Köch_innen (42,4 Prozent) und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (50,9 Prozent) zu finden.

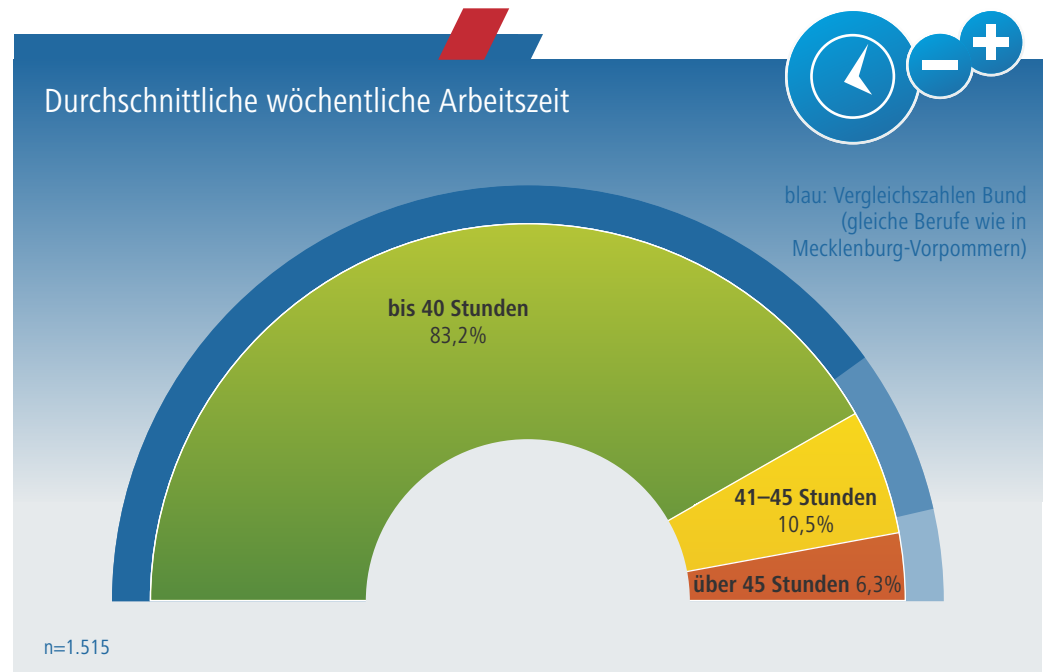


Abbildung 13:
Durchschnittliche wöchentliche
Arbeitszeit

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich
(einschl. Berufsschule) tatsächlich ...
Stunden«

2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren, obwohl dies dem Grundprinzip der dualen Ausbildung mit seinen beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule klar widerspricht.

Nacharbeit der Berufsschulzeit

Insgesamt gaben 6,7 Prozent der Befragten in Mecklenburg-Vorpommern an, die Berufsschulzeiten »immer« oder »häufig« nacharbeiten zu müssen. Bei 14,5 Prozent war dies immerhin noch »manchmal« oder »selten« der Fall. Betroffen ist vor allem der Dienstleistungsbereich. Hier ist eine deutliche Verschlechterung zum Ausbildungsreport von vor drei Jahren zu verzeichnen (2011: 3,7 Prozent »immer/häufig«, 12,2 Prozent »manchmal/selten« und 84,1 Prozent »nie«).

Fehlende gesetzliche Regelungen

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle über 18 Jährigen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. *Seitdem fehlt eine klare gesetzliche Regelung.* Die Berufsschulzeiten sind jedoch integraler Bestandteil der Ausbildung und somit Arbeitszeit. **Die DGB-Jugend Nord fordert daher**, dass die Berufsschulzeiten (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend, dass für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht.

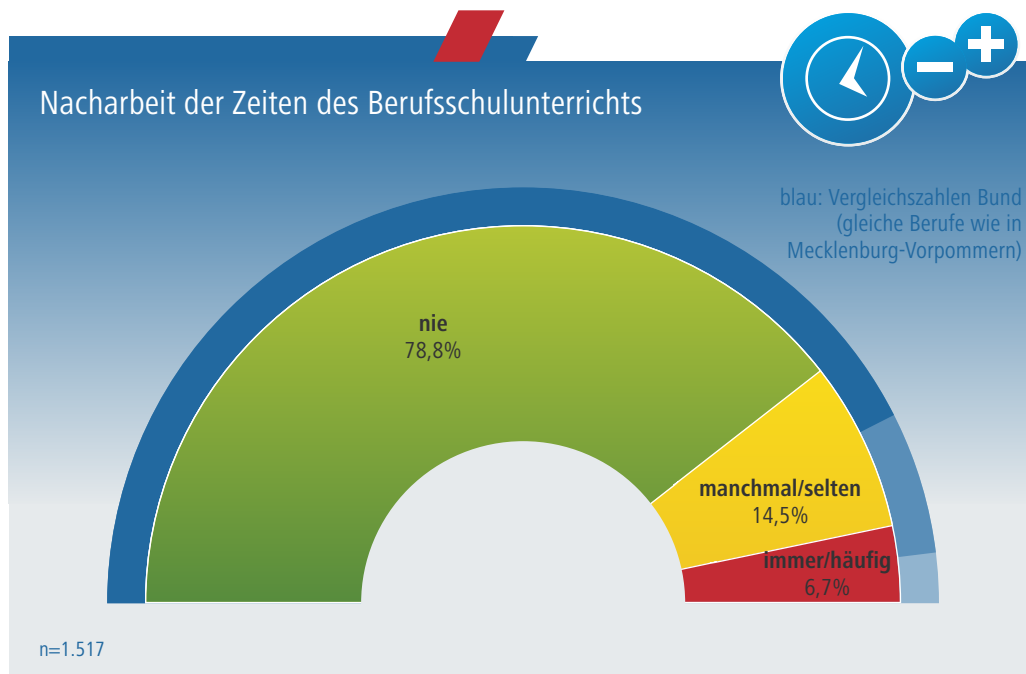


Abbildung 14: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten«

2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

Auszubildende sind im Rahmen ihres Lernverhältnisses nur verpflichtet Weisungen nachzukommen, die ihrer Hauptpflicht, nämlich der Berufsausbildung, dienen. Insofern ist das Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nur möglich, wenn diese in Zusammenhang mit der Ausbildung und deren Inhalten steht und ein_e Ausbilder_in anwesend ist. Die Anordnung solcher Mehrarbeit hat jedoch die Ausnahme zu bleiben und ist nur zulässig, wenn sie für die Ausbildung unumgänglich ist, um an dem Tag einen bestimmten Teil der Ausbildung zu Ende zu führen. Überstunden für normale Arbeiten, die keinem Ausbildungszweck dienen, sind nicht erlaubt (Vgl. § 17 Abs. 5 BBiG).

Gesetzliche Regelung

31,7 Prozent der befragten Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Dies ist eine kleine Steigerung zu 2011 (30,8 Prozent).

Bei der Gruppierung der Überstunden zeigt sich, dass 74,1 Prozent der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden ableisten, ein bis fünf Überstunden in der Woche ableisten. Erschreckend ist hierbei, dass 8,2 Prozent der Auszubildenden regelmäßig mehr als 11 Überstunden in der Woche ableisten. Gerade für Auszubildende ist es oftmals schwierig, sich gegen die Überstunden zu wehren. Auszubildende stehen dabei unter einem besonderen Druck, da sie einen guten Eindruck machen wollen, um nach der Ausbildung übernommen zu werden. Weiterhin haben viele Bedenken ihren Unmut zu äußern, um Restriktionen zu vermeiden. Nur wenige Auszubildende trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Ausmaß der Überstunden

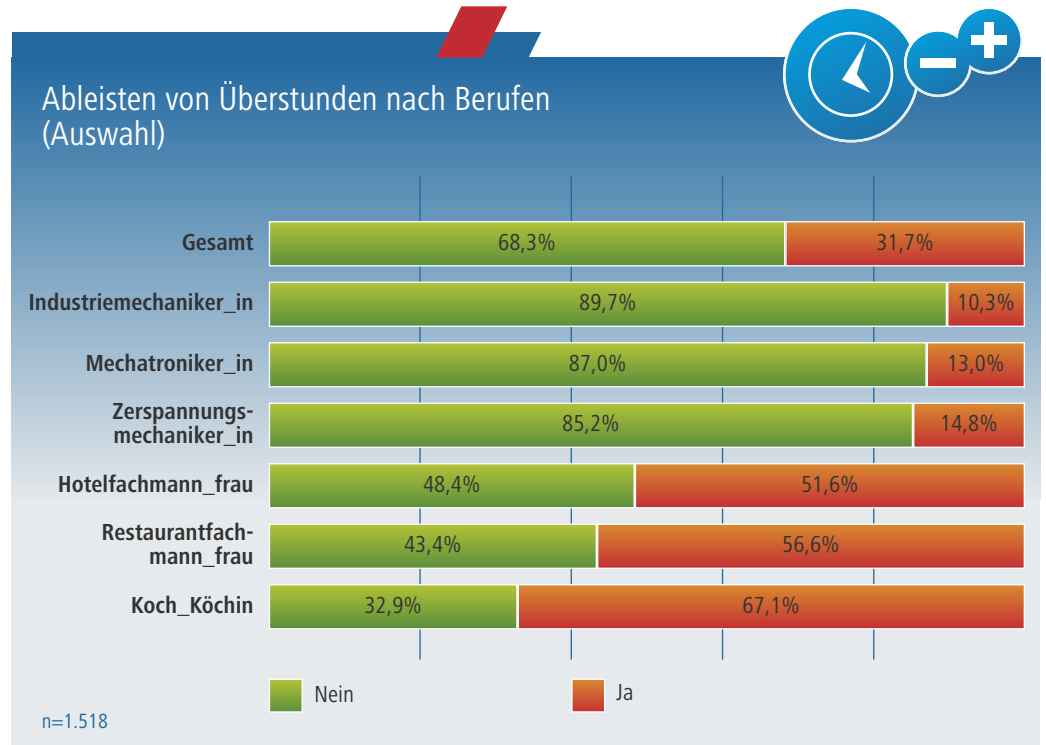


Abbildung 15:
Ableisten von Überstunden
nach Berufen (Auswahl)

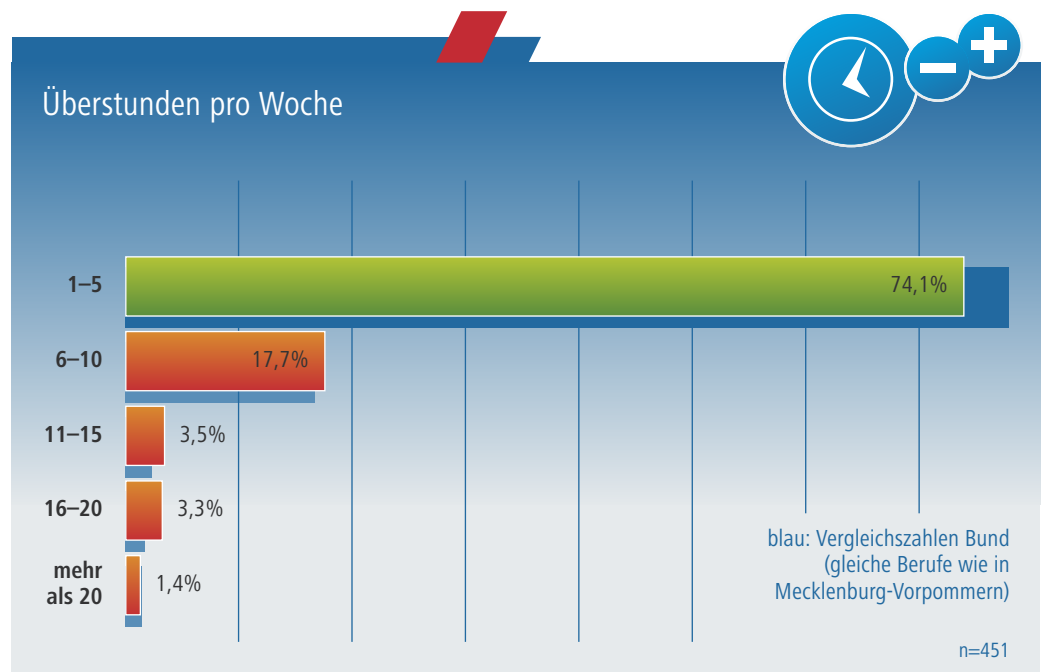


Abbildung 16:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden«

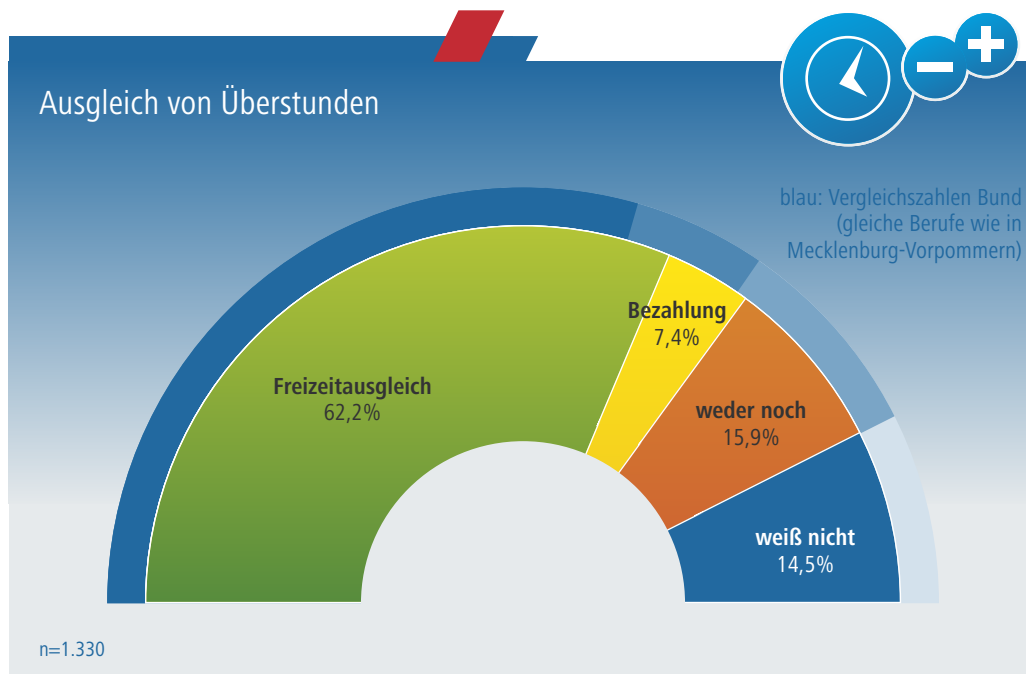


Abbildung 17:
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«

2.2.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden in der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier zeigt sich wieder der Unterschied zwischen Gesetzestext und Praxis.

Gesetzliche Regelung

Wie die Grafik zeigt, wird die gesetzliche Regelung nach § 17 Berufsbildungsgesetz nur bei 69,6 Prozent der Auszubildenden eingehalten. Sie erhalten entweder eine gesonderte Vergütung oder Freizeitausgleich für die geleisteten Überstunden. Jedoch zeigt dies auch, dass 15,9 Prozent der Auszubildenden keinen Ausgleich für ihre geleisteten Überstunden erhalten. 14,5 Prozent der Auszubildenden wissen gar nicht, ob und wenn ja welchen Ausgleich sie für Überstunden erhalten.

Überstundenausgleich

Hier zeigt sich, dass wenn es keine innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen –, sich viele Auszubildende nicht trauen, nach entsprechenden Regelungen zu fragen. Weiterhin wird in einigen Berufen anscheinend die Leistung von unvergüteten Überstunden als »normal« angesehen. So gab lediglich die Hälfte aller angehenden Köchinnen und Köche (53,5 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. Gleichzeitig ist dies auch der Beruf, wo am meisten Überstunden geleistet werden. In anderen Berufen hingegen, wie bei den Kaufmännern_frauen für Bürokommunikation oder den Industriemechaniker_innen, werden mehr als 80 Prozent der Auszubildenden für ihre Überstunden finanziell oder mit Freizeitausgleich vergütet.

Branchenunterschiede

2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 Jugendarbeitsschutzgesetzes nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Verstöße gegen das Gesetz

Erstaunlich ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen in Mecklenburg-Vorpommern noch immer 8,7 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahrenangaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten. Dabei tröstet es wenig, dass dieser Anteil im Bund mit 14,5 Prozent immer noch deutlich höher liegt.

Zudem machen 19,0 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden. Davon erhalten wiederum nur 56,6 Prozent einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 13,6 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche zu arbeiten. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. So gaben 18,7 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, zumindest in einzelnen Fällen die Berufsschulzeiten auch noch im Betrieb nacharbeiten zu müssen.



Die DGB-Jugend Nord fordert die Aufsichtsbehörden nachdrücklich auf, aktiv Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden. Die in den letzten Jahren unverändert hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern dass sie in manchen Branchen Alltag sind. In gravierenden Fällen darf daher auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Weiterhin ist aufgrund des immer höheren Eintrittsalters in eine Ausbildung von mittlerweile 20 Jahren (Bundesdurchschnitt) eine Ausweitung des Geltungsbereiches des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz von jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu kürzen.

2.3 Ausbildungsvergütung

Auszubildende haben gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine angemessene Vergütung zu erhalten. In § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz heißt es dazu 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 Nachwuchskräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung in der Regel um maximal 20 Prozent unterschreiten. 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.⁹ Denn in den neuen Ländern ist die Tarifbindung bzw. Anlehnung an eine tarifliche Regelung weit seltener und trifft laut dem BiBB nur auf 70 Prozent der Betriebe (mit 72 Prozent der Auszubildenden) zu. 30 Prozent der ostdeutschen Betriebe (mit 28 Prozent der Auszubildenden) nutzen somit den Flexibilitätsspielraum bei den Ausbildungsvergütungen, den eine fehlende Tarifbindung ermöglicht.¹⁰

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt erhalten Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern eine geringere Vergütung. 37,6 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern verdienen zwischen 250 und 500 Euro pro Monat. Im Bund sind in dieser Gruppe nur rund ein Sechstel der Befragten (18,4 Prozent). 44,1 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern verdienen zwischen 500 und 750 Euro monatlich. Hier sind es im Bund 47,6 Prozent der Befragten. Es wird deutlich, dass die Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern durchschnittlich weniger verdienen als im Bundesdurchschnitt. Man könnte Mecklenburg-Vorpommern auch als Lohn- und Vergütungskeller für junge Arbeitnehmer_innen bezeichnen.

Wie die Abbildung 18 der Einkommensgruppen zeigt, verdienen 37,6 Prozent der Auszubildenden nur 250 bis 500 Euro und weitere 44,1 Prozent zwischen 500 und 750 Euro. Lediglich 14,7 Prozent bekommen mehr als 750 Euro und 3,6 Prozent bekommen sogar nur bis 250 Euro Vergütung. In Vergleich mit den Bundesdurchschnitt zeigt sich hier, dass die Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern deutlich schlechter gestellt sind. So ist allein die Vergütungsgruppe ab 750 Euro im Bundesdurchschnitt 15,9 Prozent größer und die Vergütungsgruppe bis 500 Euro 22,4 Prozent kleiner als im Mecklenburg-Vorpommern.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend Nord für Mecklenburg-Vorpommern dargestellten Ausbildungsvergütungen der untersuchten Ausbildungsberufe sind Landesdurchschnittswerte über alle Ausbildungsjahre hinweg. Die Datenbank der Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, zeigen die Angaben der befragten Auszubilden-

Gesetzliche Regelung

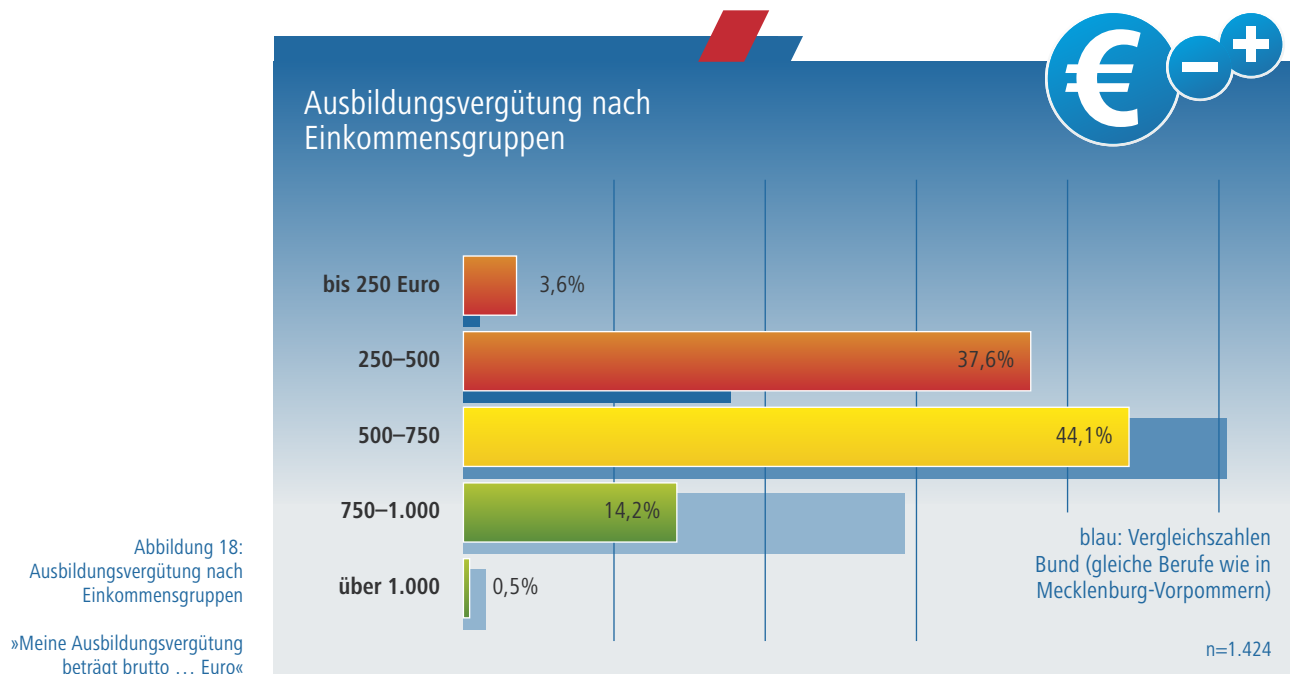
Rolle der Tarifverträge

Unterschiede zum Bundeschnitt

Vergütungsgruppen

⁹ vgl. www.boeckler.de/wsitarifarchiv_2257.htm

¹⁰ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265.



den. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre) 558 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der gesamtdeutsche Durchschnitt von 660 Euro für die in diesem Bericht ausgewerteten Berufe.

Branchenunterschiede

Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung bestehen nicht nur zwischen den alten und neuen Bundesländern. Auch zwischen den einzelnen Berufen sind deutliche Gehaltsunterschiede sichtbar. So verdienen die befragten Auszubildenden zum_r Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre 365 Euro während z.B. Zerspanungsmechaniker_innen 658,67 Euro verdienen. Deutliche Unterschiede bei den Ausbildungsvergütungen werden, wie in Kapitel 3.3 beschrieben, auch zwischen den Geschlechtern sichtbar.

Bedeutung der Ausbildungsvergütung

Eine angemessene Ausbildungsvergütung ist aus vielen Gründen sehr wichtig. So ist zum einen eine zuverlässige und pünktliche Vergütung ein Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit. Zum anderen soll das eigene Einkommen auch gewährleisten, dass die jungen Menschen ein vom Elternhaus möglichst unabhängiges Leben führen können. Zusätzlich erweiterten die Arbeitgeber_innen in den letzten Jahren die Ansprüche an die Auszubildenden. So werden neben der persönlichen Begeisterung und Motivation für den Beruf ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität vorausgesetzt, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Um seine Ausbildung absolvieren zu können, ist es oft notwendig, sich eine eigene Wohnung oder ein eigenes Zimmer zu suchen. Auch Umzüge innerhalb des Landes kommen dabei vor. Hinzu kommen die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Aber auch die soziale Teilhabe und die normalen Lebenskosten sollten nicht vergessen werden. Diese Kosten sollte die Ausbildungsvergütung mindestens abdecken. Die Lebenssituation von Auszubildenden wird im diesjährigen Schwerpunktthema in Kapitel 4 genauer untersucht.

Die DGB-Jugend Nord fordert eine existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung, die den Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglicht.

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren, wie der Einhaltung des Ausbildungsplanes, Überstunden etc., spielen auch der subjektive Eindruck und die Empfindungen der Auszubildenden bei der Bewertung der Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier fließen unter anderem die Behandlung durch die_den Ausbilder_in, die Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung oder eine eventuelle Übernahme nach der Ausbildung in die Bewertung mit ein. Aber auch Probleme, sich in der Freizeit zu erholen oder der Wunsch nach der Ausbildung in dem gelernten Beruf weiterzuarbeiten, sind wichtige Indikatoren, um einen differenzierten Einblick in die Ausbildungsrealität der Auszubildenden zu erhalten.

Indikatoren für die persönliche Beurteilung

2.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zur Lösung eines Ausbildungsverhältnisses führen können, besteht eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen nachweisen.

Behandlung durch Ausbilder_innen

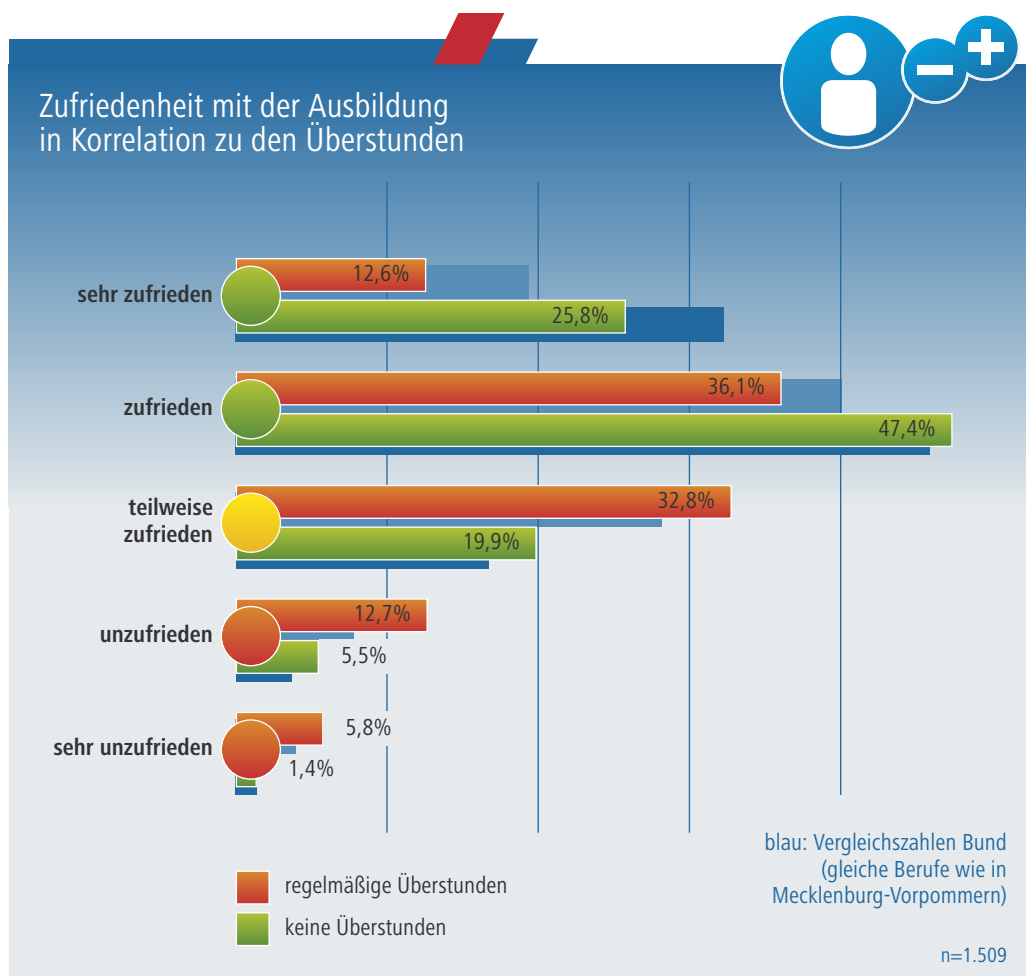


Abbildung 19: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden

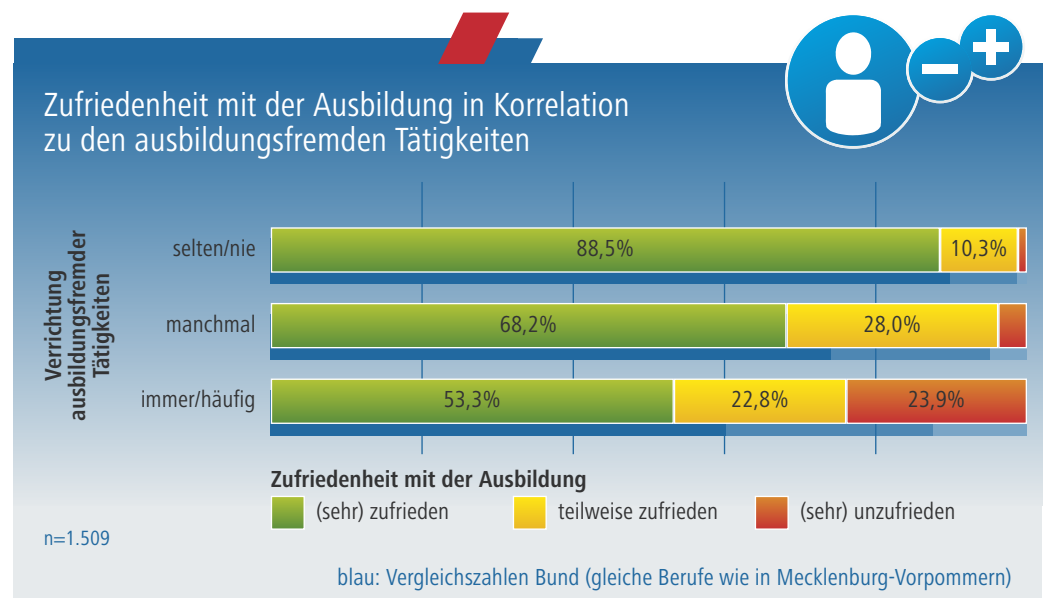
»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...«

Von den befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die angaben von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt worden zu sein, waren 92,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite waren 38,0 Prozent der Befragten, die von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nie korrekt behandelt wurden, mit der Ausbildung insgesamt »sehr unzufrieden«, keiner war »sehr zufrieden«.

Überstunden Auch Überstunden oder das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 25,8 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur auf 12,6 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig Überstunden ableisten. Ein ähnliches Verteilungsmuster zeigt sich bei den Befragten im Bund, allerdings liegt der Anteil der (sehr) Zufriedenen dort insgesamt höher.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten Ebenso sind 88,5 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern, die angaben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten jedoch, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr zufriedenen« oder »zufrieden« nur bei 53,3 Prozent.

Abbildung 20:
Zufriedenheit mit der Ausbildung
in Korrelation zu den
ausbildungsfremden Tätigkeiten
»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die
eindeutig nicht zu meiner Ausbildung
gehören...« / »Mit meiner Ausbildung
bin ich insgesamt...«



Positiv wirkt sich auch ein geltender Tarifvertrag auf die Ausbildungszufriedenheit aus. 76,1 Prozent der Auszubildenden mit Tarifvertrag sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Bei den Auszubildenden ohne Tarifvertrag sind dies nur 58,6 Prozent.

2.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als sehr hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, die sich um ihre Probleme kümmern und den Betrieb kennen. Die Aufgaben der Interessenvertretungen greifen dabei in verschiedene Felder der Ausbildung ein. So reichen die Aufgaben einer Interessenvertretung von der Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen oder Unfallverhütungsvorschriften über die Mitbestimmung bei Pausen- und Arbeitszeiten, Urlaubstagen oder Fragen der Ordnung des Betriebes bis hin zu Erörterung von Beschwerden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den Arbeitgeber_innen.

Interessenvertretung im Betrieb

36,8 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, dass in ihrem Betrieb eine Interessenvertretung existiert. 43,3 Prozent gaben an, keine Interessenvertretung zu haben und somit die Probleme allein lösen zu müssen. 19,9 Prozent der Auszubildenden wussten gar nicht, ob eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb vorhanden ist.

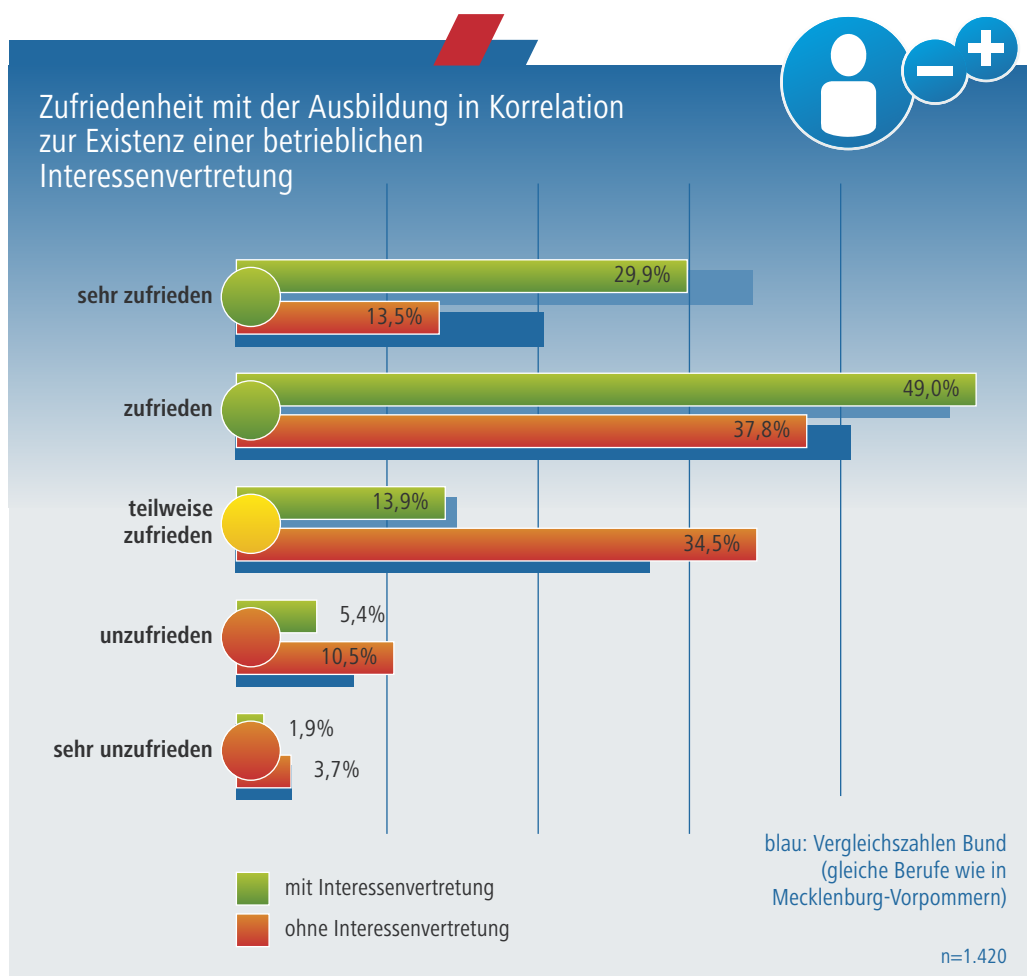


Abbildung 21: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung...«

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,9 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 51,3 Prozent – und damit erheblich weniger. Betrachtet man die Auszubildenden die »sehr unzufrieden« bzw. »unzufrieden« sind, so empfinden dies 7,3 Prozent der Auszubildenden mit Interessenvertretung bzw. 14,2 ohne Interessenvertretung.

Betriebsgröße

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen nur in Mittel- und Großbetrieben. So gaben 86,4 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen; in Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten noch 73,5 Prozent. Bei Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten waren es nur noch 33,1 Prozent und bei Betrieben mit 11 bis 20 Beschäftigten gerade einmal 14,7 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch eine Interessenvertretung ist demnach in Mittel- und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretung eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit 5 bis 10 Beschäftigten (81,8 Prozent gegenüber 46,3 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (69,6 Prozent gegenüber 58,7 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 beschäftigten (81,3 Prozent gegenüber 50,1 Prozent) findet sich eine höhere Anzahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Betrieben mit Interessenvertretungen als in den Betrieben ohne Interessenvertretung.

Gewerkschaftsmitgliedschaft

82,3 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, gaben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 63,6 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 5,9 Prozent, während der Anteil bei den Nichtmitgliedern bei 11,1 Prozent liegt.

2.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Übernahme

68,3 Prozent der Auszubildenden gaben an, auch zukünftig in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Dies stellt einen Zuwachs um 11,5 Prozent gegenüber der Befragung von 2011 dar (56,8 Prozent). 42,6 Prozent können sich vorstellen ihren Lehrberuf auch im gleichen Betrieb auszuüben und 25,7 Prozent können sich eine weitere Tätigkeit in dem gelernten Beruf nach der Ausbildung nicht mehr vorstellen.

Unsicherheit

Zum Zeitpunkt der Befragung waren sich 31,6 Prozent der Auszubildenden schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. 2011 waren dies nur 24,2 Prozent. Der Großteil in Höhe von 57,5 Prozent wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie übernommen werden. 10,9 Prozent wussten, dass sie auf keinem Fall übernommen werden. Im Bundesvergleich sehen die Chancen auf eine Übernahme noch schlechter aus. Hier sind sich 28,6 Prozent sicher übernommen zu werden und 9,2 Prozent werden nicht übernommen.

Im dritten und zumeist letzten Ausbildungsjahr wissen 40,1 Prozent, dass sie übernommen werden. 15,7 Prozent werden nicht übernommen und 44,2 Prozent wissen kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung immer

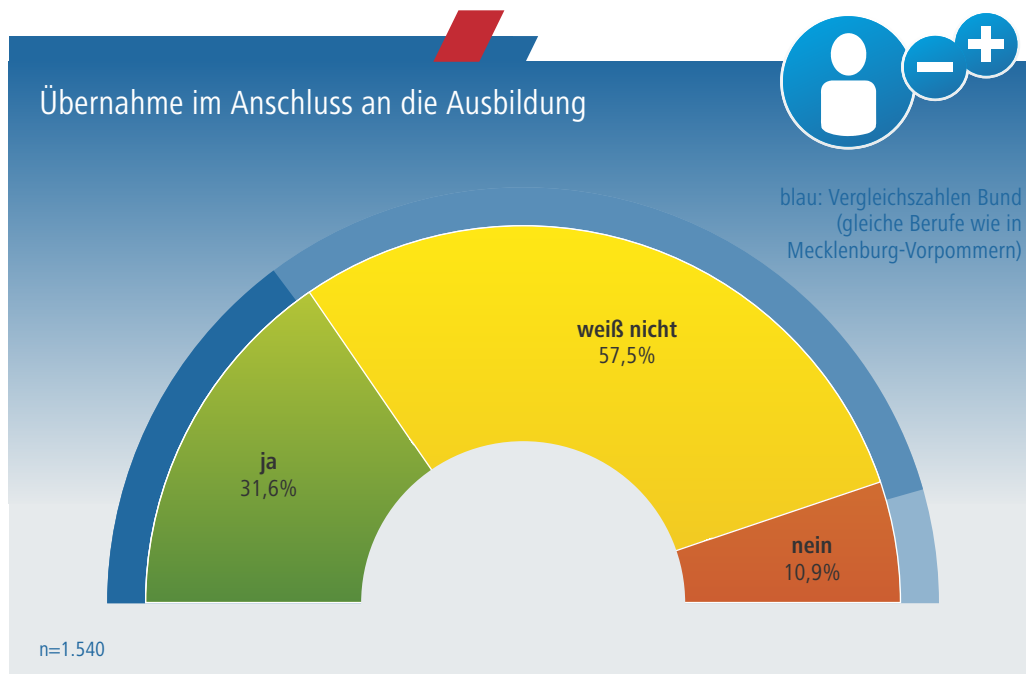


Abbildung 22: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...«

noch nicht, ob sie übernommen werden oder sich bewerben müssen. Im Bundesvergleich sehen die Zahlen ähnlich aus. Dies ist insbesondere auf Grund des oft von Seiten der Wirtschaft und der Politik genannten Bewerbermangels und Fachkräftebedarfs völlig inakzeptabel.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 76,5 Prozent der Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« mit der Ausbildung. Nur 8,0 Prozent sind »(sehr) unzufrieden«. Bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden, sind hingegen nur 37,6 »zufrieden« oder »sehr zufrieden« und 26,8 Prozent »(sehr) unzufrieden«.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat. Gleichzeitig verdeutlichen diese Befunde den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend prekär beschäftigt werden. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 hat dies bestätigt.¹¹ Demnach müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere 11 Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2014 weisen darauf hin, dass hier zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. 63,9 Prozent der befragten Auszubildenden, die sich sicher waren, übernommen zu werden, wurde ein unbefristeter Vertrag in Aussicht gestellt. Im Umkehrschluss wurde den restlichen 36,1 Prozent befristete Verträge in Aussicht gestellt. Bundesweit sieht dies fast identisch aus.

Keine Trendwende

¹¹ vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit Berlin 2012, S. 10.

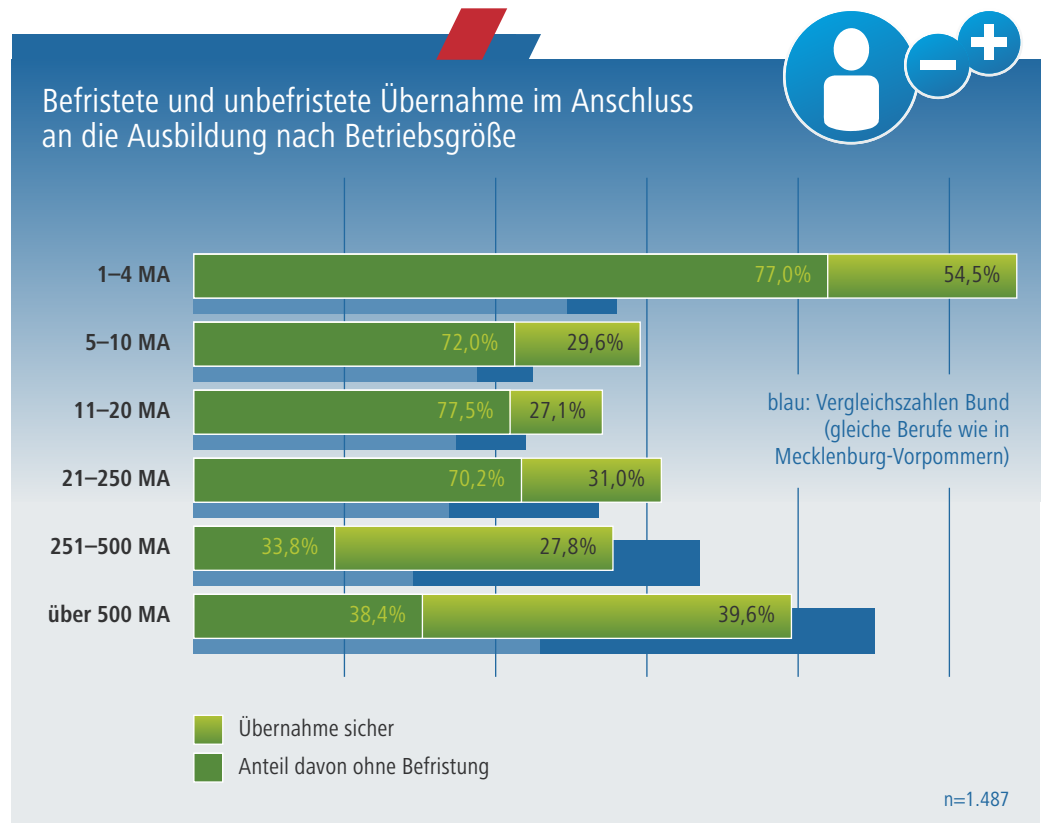


Abbildung 23:
Übernahme im Anschluss
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen...« /
Betriebsgröße

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung unbefristet übernommen« /
Betriebsgröße (n=454)

Betriebsgröße

Unterschiede bei der Übernahme zeigen sich in Mecklenburg-Vorpommern in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Wie die Grafik zeigt, werden vor allem in den Betrieben mit 1 bis 4 und über 500 Beschäftigten die meisten Auszubildenden übernommen. Jedoch zeigt sich hier auch, dass eine unbefristete Übernahme bei Betrieben unter 250 Beschäftigten deutlich häufiger ist als in größeren Betrieben, die vor allem befristet übernehmen. Im Bundesvergleich sind die Tendenzen ähnlich, wenn auch der Anteil an unbefristeten Übernahmen höher liegt.

Die DGB-Jugend Nord fordert für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung – sofern nicht anders gewünscht – die unbefristete Übernahme in ein ausbildungsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

3.1 Männlich bzw. weiblich dominierte Berufe

Bereits im Ausbildungsreport 2011 wurde aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund bestätigt sich auch in der aktuellen Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 20 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Als männlich dominierte Berufe wurden solche gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern über 70 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen weniger als 70 Prozent der Auszubildenden auf ein Geschlecht entfallen, bildet die Kategorie der sonstigen Berufe.

Die Auswertung der Berufe und die Kategorisierung zeigt, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar in einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, in anderen sind diese in der Stichprobe in Mecklenburg-Vorpommern und auch im Bund jedoch weniger stark ausgeprägt.

Branchenunterschiede

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports liefern in keinem der untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Noch immer aber gibt es strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Diese werden im Folgenden beleuchtet.

Strukturelle Benachteiligung

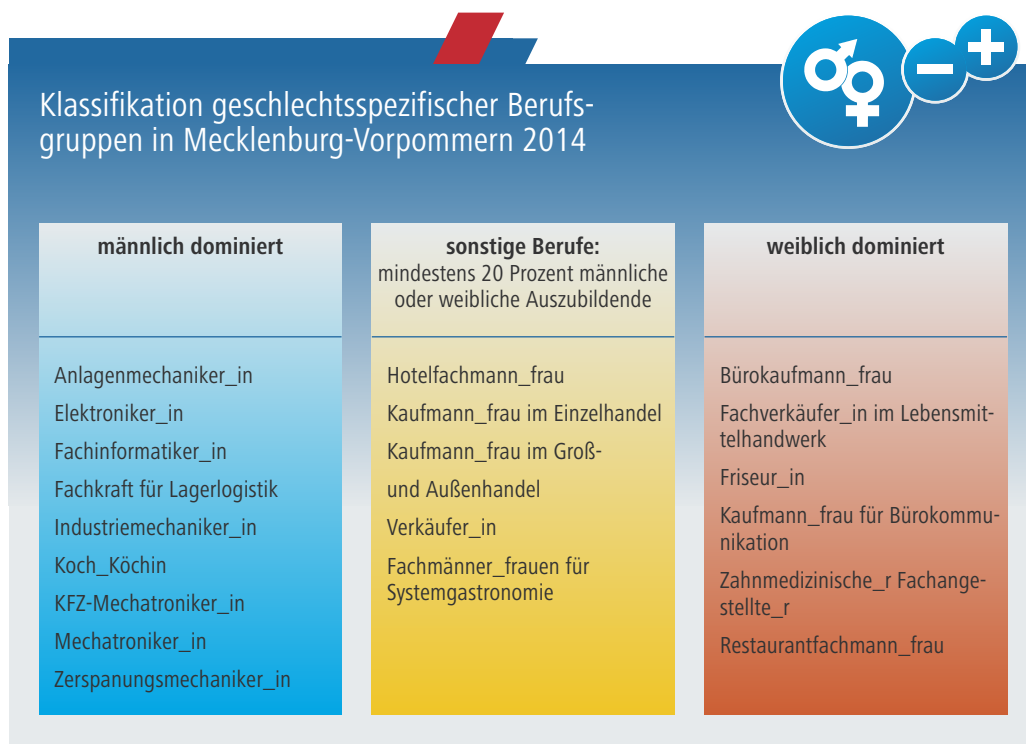


Abbildung 24: Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 2014

3.2 Unterschiede bei den Arbeitszeiten

Überstunden

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liegt in Mecklenburg-Vorpommern - anders als im Bund – bei den männlich dominierten Berufen häufiger über 40 Stunden (15,2 Prozent) als in den weiblich dominierten (10,9 Prozent). Der Anteil der Auszubildenden, die Überstunden leisten, ist in Mecklenburg-Vorpommern in den männlich wie weiblich dominierten Berufen fast gleich (27,9 zu 30,4 Prozent). In den weiblich dominierten Berufen wird jedoch etwas öfter ein Ausgleich gewährt: Während 77,7 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Frauen dominierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend männlich geprägten Berufen nur für 71,4 Prozent der Auszubildenden zu. 14,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten, gegenüber 14,0 Prozent bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen.

Abbildung 25:
Regelung des Überstundenausgleichs

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese...«

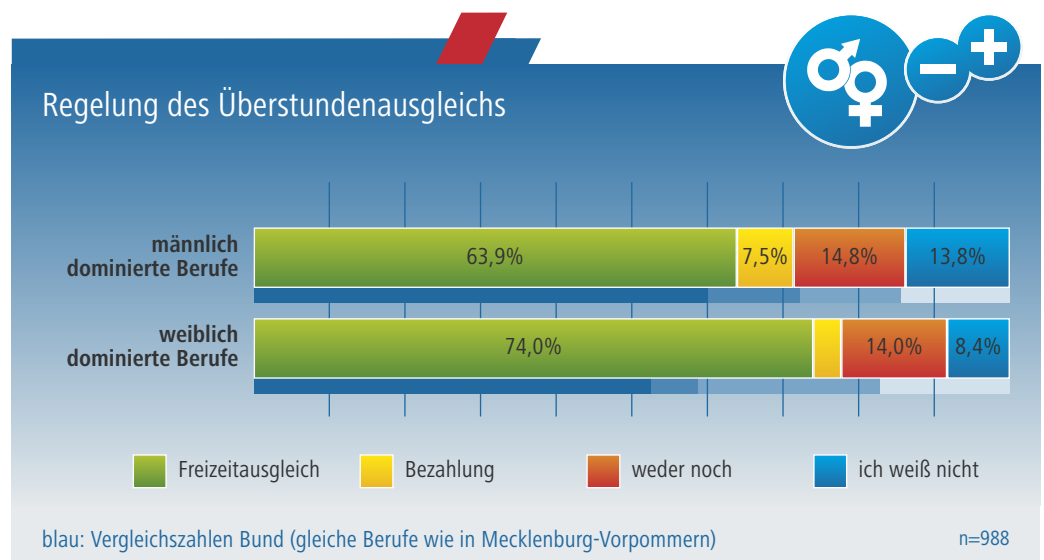
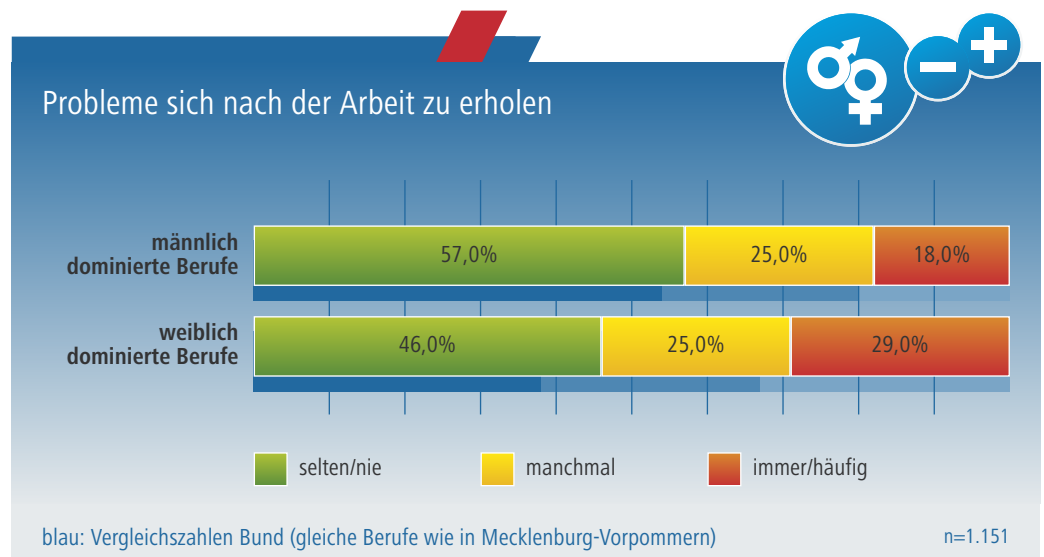


Abbildung 26:
Probleme sich nach der Arbeit zu erholen

»Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen...«



Die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen haben mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in Mecklenburg-Vorpommern in den männlich geprägten Berufen lediglich 18,0 Prozent der Befragten angaben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 29,0 Prozent weit darüber hinaus. Ein ähnliches Muster kann im Bund vorgefunden werden, mit einem insgesamt etwas höheren Prozentsatz derjenigen, die Probleme haben, abzuschalten.

Erholung nach der Ausbildung

3.3 Unterschiede bei der Ausbildungsvergütung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2013 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 781 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 745 Euro. In den neuen Ländern kamen männliche Auszubildende auf 726 Euro und weibliche auf 674 Euro.¹²

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 601 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 477 Euro beträgt. Selbst im dritten Lehrjahr erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen oft nicht das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

Ausbildungsvergütung

¹² vgl. BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265.

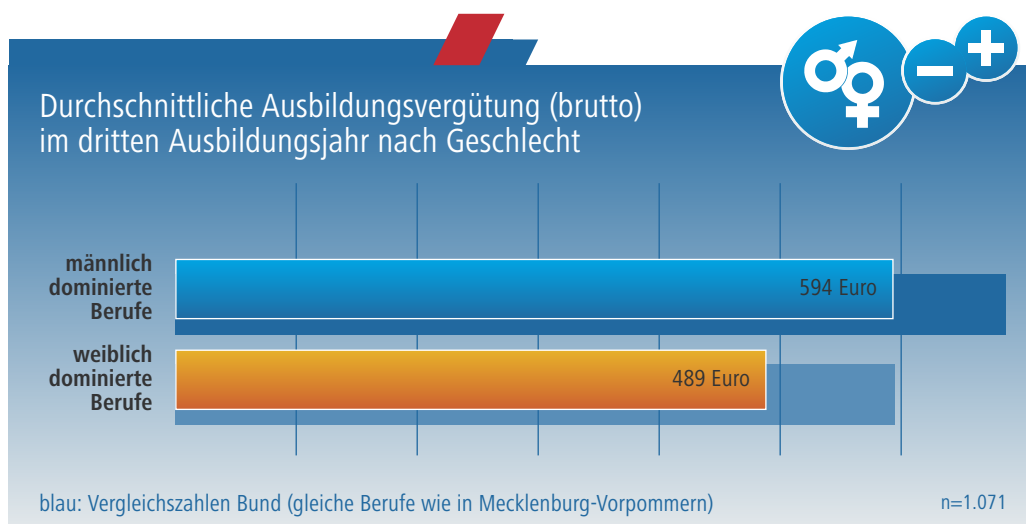


Abbildung 27: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) über alle Ausbildungsjahre hinweg nach Geschlecht

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto...«

3.4 Unterschiede bei der Übernahme

Übernahme Deutliche Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufen zeigen sich auch bei der Übernahmesituation. Während 38,6 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufsgruppen eine Übernahmezusage haben, ist dieser Anteil bei den Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen mit 25,0 Prozent deutlich niedriger.

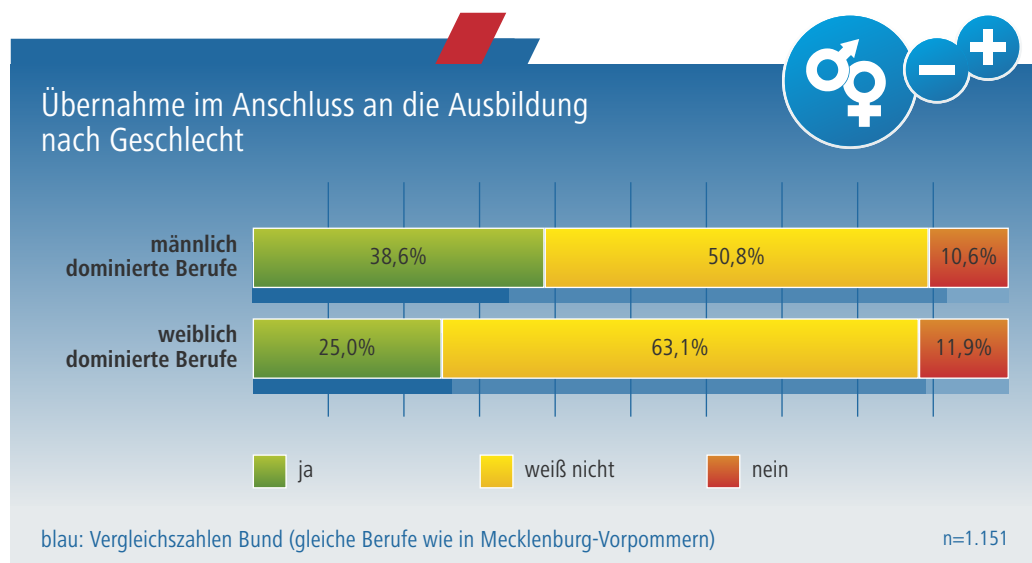


Abbildung 28:
Übernahme im Anschluss an die
Ausbildung nach Geschlecht

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen...«

3.5 Unterschiedliche Gesamtzufriedenheit

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen frequentierten Ausbildungsberufe schlagen sich leicht in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 67,8 Prozent über dem der weiblich dominierten Berufe (65,1 Prozent). Im Bund sind diese geschlechterspezifischen Unterschiede stärker ausgeprägt.

Gesamtzufriedenheit Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (28,3 Prozent gegenüber 34,4 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch fast doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (7,6 Prozent gegenüber 3,9 Prozent bei den männlich dominierten Berufen). Auch dieser Zusammenhang ist im Bund noch stärker ausgeprägt.

Grundsätzlich bestätigt sich damit in Mecklenburg-Vorpommern ein Bundestrend in abgeschwächter Form. Nämlich, dass die Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf die geschlechtsspezifische strukturelle Diskriminierung in der Arbeitswelt. Bemerkenswert ist in diesem

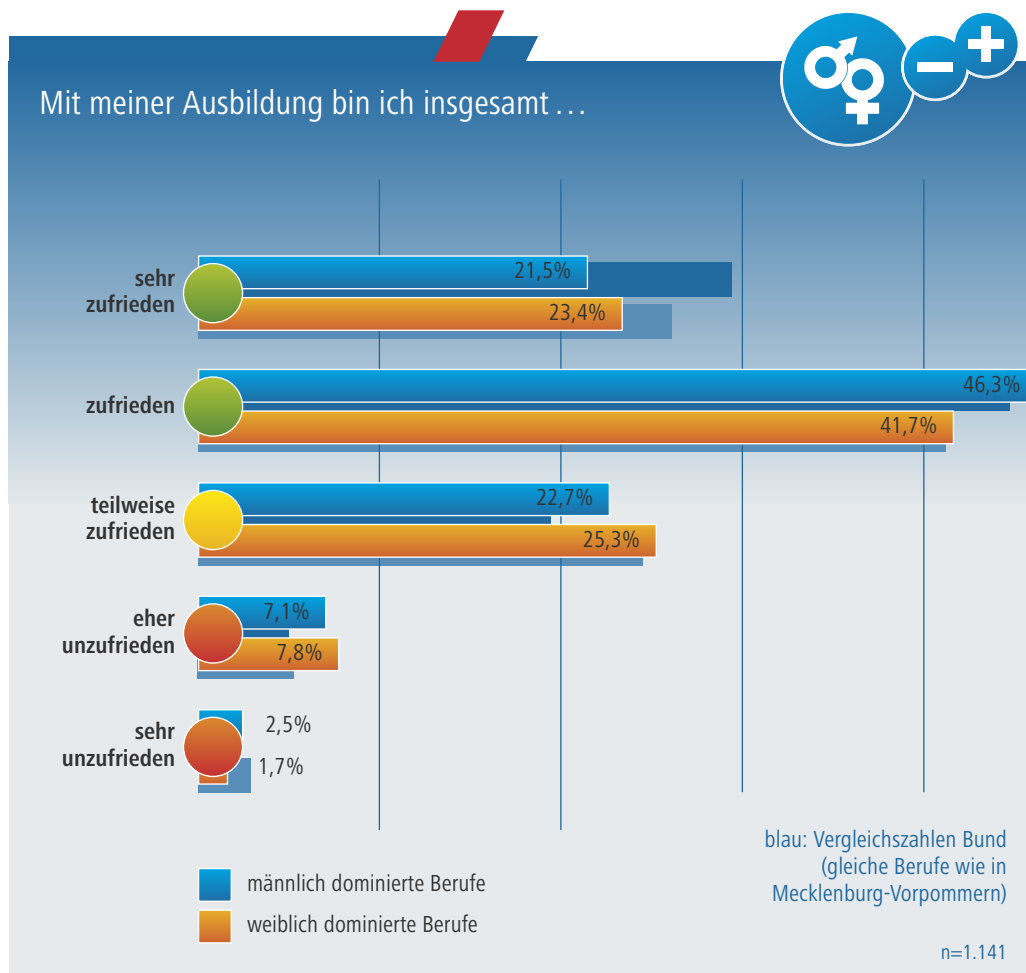


Abbildung 29: Gesamtzufriedenheit

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...«

Zusammenhang, dass in den weiblich dominierten Berufen lediglich 32,6 Prozent der Auszubildenden angaben, in ihrem Betrieb gebe es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. einen Betriebs- oder Personalrat, während dies in den männlich dominierten Berufen bei immerhin 42,4 Prozent der Auszubildenden der Fall war.

Die DGB-Jugend Nord fordert daher, weitere Maßnahmen zum Abbau dieser Ungleichheiten zu ergreifen. Diese sollten darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen – und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu – muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität und die Ausbildungsbedingungen in diesen Berufen zu erhöhen und die geschlechtsspezifische Diskriminierung abzubauen. Die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten müssen überwunden und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

4. Themenschwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden

Eine Ausbildung zu absolvieren bedeutet für viele junge Menschen den Einstieg in ein selbständiges Leben abseits des Elternhauses. Der Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern 2014 will deshalb ein besonderes Augenmerk auf die finanzielle Situation, die Anforderungen an Mobilität sowie die Wohnsituation werfen.

Unabhängigkeit, Mobilität
und Flexibilität

Ein selbständiges Leben zu führen, bedeutet in den meisten Fällen auch, das erste Mal finanziell für sich selbst verantwortlich zu sein – das eigene Geld zu verdienen und dieses auch wieder für das eigene Leben auszugeben.

Die moderne Arbeits- und Ausbildungswelt verlangt den jungen Menschen ein hohes Maß an Selbstständigkeit ab. Die Anforderungen an Mobilität und Flexibilität steigen. Gleichzeitig ist in vielen Bereichen ein anhaltender Preisanstieg zu verzeichnen.

4.1 Finanzielle Situation der Auszubildenden

Angesichts des steigenden Einstiegsalters in Ausbildung (bundesweit), der erhöhten Anforderungen an Flexibilität und Mobilität sowie der steigenden Lebenshaltungskosten gewinnt die Frage, ob die Auszubildenden dazu in der Lage sind, von ihrer Ausbildungsvergütung selbständig zu leben, zunehmend an Bedeutung.

Ziel einer Ausbildungsvergütung soll es sein, den Auszubildenden eine finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen. Die Realität sieht in Mecklenburg-Vorpommern jedoch anders aus.

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung über alle drei Ausbildungsjahre hinweg in Mecklenburg-Vorpommern noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Besonders gravierend sind jedoch die Unterschiede in der Vergütung innerhalb der Branchen.

Finanzielle Unterstützung

So kommt es, dass lediglich ein Drittel (33 Prozent) der Befragten in Mecklenburg-Vorpommern angab, ohne weitere finanzielle Unterstützung mit der Ausbildungsvergütung zurecht zu kommen. Gut ein Drittel erhält eine finanzielle Unterstützung aus dem familiären Umfeld (35,8 Prozent), 35,9 Prozent bekommen staatliche Leistungen wie Mietzuschuss bzw. Berufsbildungsbeihilfe. Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten leben, so zeigt sich, dass faktisch noch deutlich weniger Auszubildende allein von ihrer Ausbildungsvergütung wirklich selbständig leben können. Unter den außerhalb des Elternhauses wohnenden Auszubildenden liegt dieser Anteil nur bei rund 17 Prozent.

Nebenjob

Zusätzlich bessern 6,3 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildungsvergütung über einen Nebenjob auf. Gerade die Situation derer, die einen Job neben der Ausbildung annehmen müssen, ist dabei absolut nicht hinnehmbar. Eine Ausbildung ist ein Vollzeitjob! Junge Menschen sollen sich mit ihr auf das künftige Berufsleben vorbereiten und lernen. Ein Auszubildender, der nach seinem Arbeitstag am Ausbildungsort oder am Wochenende noch weitere Stunden in einem anderen Betrieb arbeiten muss, um sich seinen Lebensunterhalt zu verdienen, wird schon in jungen Jahren ausgebeutet und wird deutlich weniger Zeit und Energie haben, um seine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

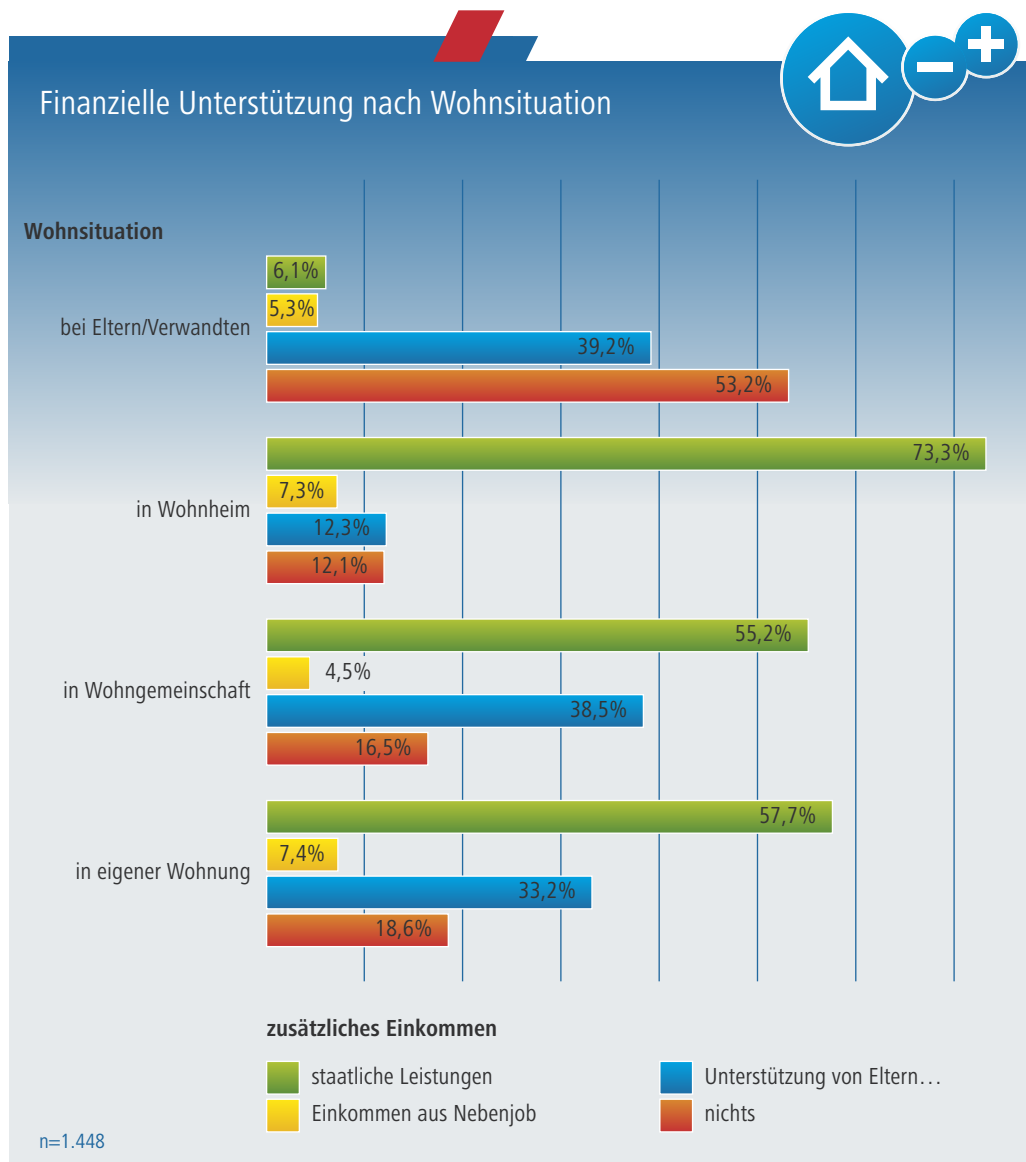


Abbildung 30:
Finanzielle Unterstützung nach
Wohnsituation

»Zusätzliches Einkommen: ...« /
»Ich wohne...«
Summe der Nennungen > 100%
wegen Mehrfachnennungen.

Grundlegend ist es unser Ziel, allen Auszubildenden mit ihrer Ausbildungsvergütung eine finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen. Wer 40 Stunden im Betrieb oder der Berufsschule arbeitet, sollte am Ende nicht auf Geld von Familie oder auf staatliche Leistungen angewiesen sein.

Der Einnahmenseite durch Ausbildungsvergütung und zusätzliches Geld durch Familie und öffentliche Leistungen stehen die Ausgaben gegenüber, die die Auszubildenden zu bewältigen haben. Die finanziellen Belastungen für Auszubildende sind dabei vielfältig.

55,4 Prozent der Auszubildenden muss Geld für Schulmaterialien, wie Bücher etc. ausgeben. Hier liegen die durchschnittlichen Kosten mit 48 Euro pro Jahr jedoch deutlich niedriger als im Bundesschnitt (60 Euro). Zusätzliche Kosten für Arbeitsmaterialien betreffen 15 Prozent der Auszubildenden (durchschnittlich 139 Euro), Fortbildungskosten entstanden bei 12,3 Prozent (durchschnittlich 338 Euro). Ausbildungsgebühren

Zusätzliche Kosten zur Ausbildung

fielen lediglich bei 3,3 Prozent der Befragten an. Die Betroffenen mussten dafür durchschnittlich 187 Euro pro Ausbildungsjahr aufwenden.

Besonders ins Gewicht fallen jedoch zwei Kostenpunkte in der Ausbildung, die im Folgenden näher beleuchtet werden sollen.

Zum einen handelt es sich um die Wohnsituation, denn in Mecklenburg-Vorpommern ist es für viele Auszubildende unerlässlich, eine eigene Wohnung zu mieten oder in einer Wohngemeinschaft sowie einem Wohnheim zu leben, um die Anfahrt zum Ausbildungsstandort oder der Berufsschule zu verkürzen.

Zum anderen sind dies die Fahrtkosten, die bei 75,9 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern anfallen. Durchschnittlich müssen die betroffenen Auszubildenden dafür pro Jahr 686 Euro aufwenden (Bund: 619 Euro).

4.2 Wohnsituation

Zu einem eigenständigen Leben gehört für viele Menschen auch eine eigene Wohnung. So steht für einen Großteil mit Beginn einer Ausbildung zum ersten Mal die Entscheidung an, das Elternhaus zu verlassen und eine eigene Unterkunft zu suchen.

Wohnsituation Diese Entscheidung kann freiwillig sein. In Mecklenburg-Vorpommern ist sie oft die einzige Möglichkeit, um den Ausbildungsbetrieb oder die Berufsschule in erreichbarer Nähe zu haben und sich so eine Anreise von mehreren Stunden sowie Fahrtkosten zu ersparen. So kommt es, dass in Mecklenburg-Vorpommern 49,1 Prozent der befragten Auszubildenden in einer eigenen Wohnung lebt, weitere 6,1 Prozent teilen sich ihre Wohnung in einer Wohngemeinschaft. Dazu kommen noch die Auszubildenden, die dauerhaft in einem Wohnheim leben. Dies betrifft rund 1,3 Prozent der Befragten. Der Anteil derer, die für Zeiten des Unterrichts an Berufsschulen eine Übernachtungsmöglichkeit brauchen, dürfte jedoch deutlich höher liegen. Die übrigen 43,5 Prozent verbleiben mit Ausbildungsstart in der Wohnung ihrer Eltern oder leben bei Verwandten.

Betrachtet man die einzelnen Ausbildungsjahre getrennt, so zeigt sich, dass die Tendenz zur eigenen Wohnung mit den Ausbildungsjahren zunimmt. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 47,3 Prozent bei Eltern oder Verwandten wohnen und 46,9 Prozent in der eigenen Wohnung, leben im dritten Ausbildungsjahr 50,7 Prozent in der eigenen Wohnung und nur noch 40,8 Prozent bei Eltern oder Verwandten.

Eigene Wohnung ist eine zusätzliche finanzielle Belastung

Insgesamt zeigt sich in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum Bund eine sehr viel stärkere Unabhängigkeit der Auszubildenden vom Elternhaus. Diese Erkenntnis hat dabei zwei Seiten. Zum einen ist es natürlich erfreulich, dass viele junge Menschen mit einer eigenen Wohnung ein Stück Unabhängigkeit erfahren. Setzt man dies aber in den Kontext der finanziellen Abhängigkeit durch die Eltern, die im letzten Kapitel beschrieben wurde, so bekommt diese Tendenz ein anderes Gesicht. Eine weitere Wohnung zu unterhalten,

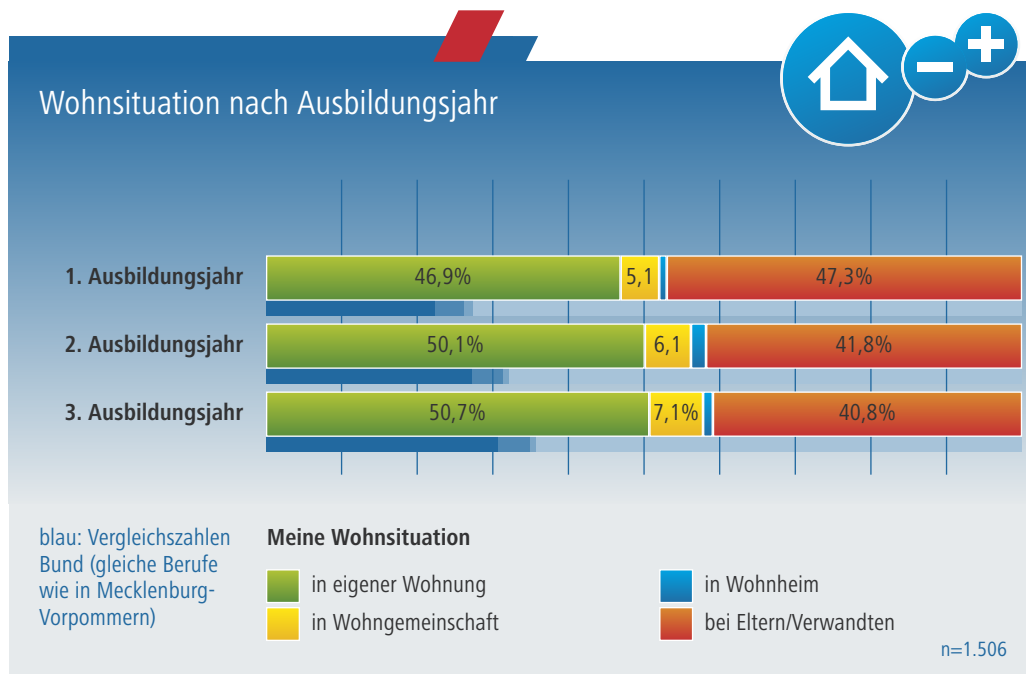


Abbildung 31: Wohnsituation nach Ausbildungsjahr

»Ich wohne...« / »Ich befinde mich im...«
 Aussagen der Befragten aus dem 4. Lehrjahr mit n = 5 sind nicht repräsentativ.

kann so zu einer nicht unerheblichen finanziellen Belastung für die Auszubildenden selbst, aber auch für die Familien werden.

So zeigt sich, dass die wenigsten Auszubildenden eine eigene Wohnung ausschließlich von ihrer Ausbildungsvergütung bezahlen können, dies trifft nur auf 18,6 Prozent zu. Die meisten erhalten zusätzlich finanzielle Unterstützung in Form staatlicher Unterstützung (57,7 Prozent) und/oder aus dem familiären Umfeld (35,8 Prozent). 73,3 Prozent der im Wohnheim lebenden Auszubildenden erhält staatliche Unterstützung

Die bei Eltern oder Verwandten wohnenden Auszubildenden müssen demgegenüber deutlich häufiger ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung auskommen (53,2 Prozent), wobei hier in vielen Fällen die wegfallende Miete, die die Eltern übernehmen, sowie Kosten der gesamten Familie für Nahrung, Strom, Wasser und ähnliches, von den Auszubildenden nicht als direkte finanzielle Unterstützung gewertet wird, sondern nur die, die durch direkten Geldfluss erfolgt. Aber selbst dann werden immer noch 39,2 Prozent von ihrer Familie finanziell unterstützt. Lediglich staatliche Leistungen spielen bei diesen Auszubildenden kaum eine Rolle (6,1 Prozent). Im Bundesvergleich erhält ein deutlich geringerer Anteil der Auszubildenden finanzielle Unterstützung (insbesondere weniger staatliche Leistungen) als in Mecklenburg-Vorpommern.

Abhängig ist die Wohnsituation auch davon, in welchem Einzugsgebiet die Auszubildenden leben. So gaben Auszubildende, die in einer Stadt leben, fast doppelt so häufig an, eine eigene Wohnung zu haben (56,9 Prozent) wie Auszubildende auf dem Land (31,1 Prozent). Während von den Auszubildenden auf dem Land nur 22 Prozent mit Ausbildungsbeginn umgezogen sind, traf dies für 45,9 Prozent der Auszubildenden zu, die zum Befragungszeitpunkt in einer Stadt lebten.

Einzugsgebiet

Für die Betroffenen war es größtenteils unproblematisch, am Ausbildungsort eine Unterkunft zu finden (63,8 Prozent). Die Übrigen 26,8 Prozent berichteten jedoch von Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche. 9,4 Prozent hatten große Probleme, eine Unterkunft zu finden. Diese Situation war etwas entspannter als

im Bundesschnitt; offenbar sind in Mecklenburg-Vorpommern geeignete und nicht zu teure Wohnungen leichter zu finden als in den anderen Bundesländern.

Wahl der Wohnsituation 71,3 Prozent der Befragten gaben an, dass die derzeitige Wohnsituation von ihnen selbst gewählt ist. Finanzielle (35,4 Prozent) und praktische Gründe (42,1 Prozent) wurden in diesem Zusammenhang häufig genannt. Familiäre Gründe hatten nur bei 15,4 Prozent der Befragten einen Einfluss auf die Wohnsituation.¹³ Am häufigsten selbst gewählt ist die Wohnsituation erwartungsgemäß bei jenen Auszubildenden, die in einer eigenen Wohnung leben (83,7 Prozent), finanzielle Gründe sind vor allem dann ausschlaggebend, wenn Auszubildende noch bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen (57,2 Prozent).

Zufriedenheit mit der Wohnsituation Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern ist mit ihrer derzeitigen Wohnsituation »zufrieden« oder »sehr zufrieden« (87,1 Prozent). 11,1 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und 1,8 Prozent waren »sehr unzufrieden«. Am häufigsten »unzufrieden« waren die Auszubildenden in Wohnheimen, von denen sich 27,9 Prozent »eher« bzw. »sehr unzufrieden« mit seiner_ihrer Wohnsituation äußerte.

Wohnheime Zwar ist der Anteil an Auszubildenden, die in Wohnheimen wohnen, im Vergleich eher gering, gleichzeitig lassen sich hier jedoch auch die größten Probleme finden. So ist das Leben im Wohnheim von dem geringsten Anteil der Befragten selbst gewählt worden (43,2 Prozent); zugleich ist mehr als ein Viertel von ihnen mit der Wohnsituation unzufrieden. Zusätzlich lassen sich hieraus auch Rückschlüsse auf die Wohnheimsituation für die Auszubildenden ziehen, die nur zeitweise in Wohnheimen wohnen. Hier besteht in jedem Fall Verbesserungsbedarf, da viele Wohnheime in einem schlechten Zustand sind. Problematisch ist dabei auch die zunehmende Privatisierung der Wohnheime in Berufsschulnähe, die oft mit einer Preissteigerung einhergeht. Insgesamt ist im Bundesvergleich die Wohnzufriedenheit geringfügig höher als in Mecklenburg-Vorpommern.

¹³ Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

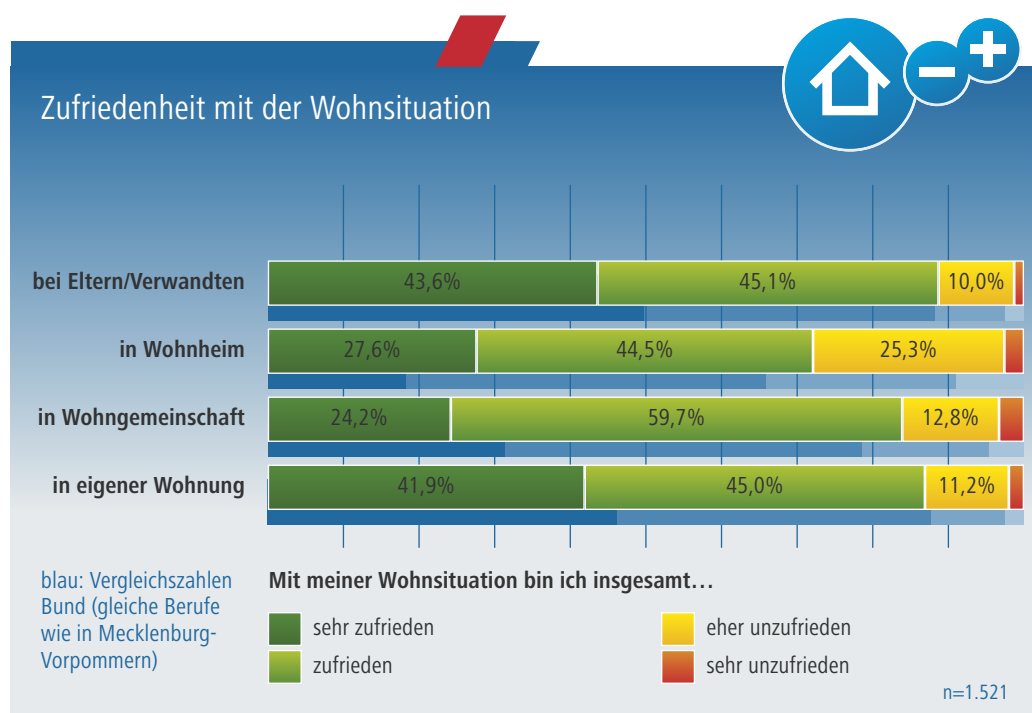


Abbildung 32:
Zufriedenheit mit der Wohnsituation
»Ich bin insgesamt mit meiner Wohnsituation: ...« / »Ich wohne...«

4.3 Mobilität

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern (61,3 Prozent) ist mit Beginn der Ausbildung nicht umgezogen. Der Anteil derer, die wegen ihrer Ausbildung – zum Teil weit – umziehen mussten, ist jedoch mit 38,7 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (16,7 Prozent). Für sechs Prozent der in Mecklenburg-Vorpommern befragten Auszubildenden stand mit Ausbildungsbeginn ein Umzug innerhalb des Wohnortes an, 15,6 Prozent sind innerhalb des großflächigen Landkreises umgezogen. Umzüge über Landkreisgrenzen hinweg kamen in Mecklenburg-Vorpommern – anders als im gesamten Bundesgebiet – relativ häufig vor. 9,2 Prozent der Befragten gaben an, innerhalb des Bundeslandes umgezogen zu sein, 7,4 Prozent berichteten von einem Umzug innerhalb Deutschlands. Umzüge innerhalb Europas stellen eine große Ausnahme dar (0,2 Prozent).

Umzug

Die hohe Zahl der Umzüge hat eine Verkürzung der Anfahrtswege zur Folge. 76,7 Prozent der Befragten gaben an, für die Fahrt zum Ausbildungsbetrieb täglich maximal eine halbe Stunde zu benötigen, 20,3 Prozent benötigt zwischen einer halben und einer Stunde. Nur 3,1 Prozent der Befragten brauchen länger für den Weg zum Betrieb. Damit stehen die Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern im deutschlandweiten Vergleich besser da: Hier brauchen 7,3 Prozent über eine Stunde und 23,3 Prozent eine halbe bis eine Stunde zum Ausbildungsbetrieb.

Fahrzeit zum Betrieb

Für Fahrten zur Berufsschule benötigen die Auszubildenden durchschnittlich etwas mehr Zeit. Hier sind nur 48,2 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs, 35,5 Prozent benötigt zwischen einer halben und einer Stunde und immerhin 15 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind allerdings auch hier selten (1,4 Prozent). Hier stehen die Auszubildenden im gesamten Bundesgebiet im Mittel unwesentlich besser da.

Fahrzeit zur Berufsschule

Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von 71,3 Prozent der Befragten in Mecklenburg-Vorpommern als »sehr gut« oder »gut« bezeichnet. Bei 22,2 Prozent ist dies »weniger gut« der Fall, und immerhin 6,5 Prozent der Befragten gaben an, ihren Ausbildungsbetrieb »überhaupt nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen zu können. Diese Situation ist deutschlandweit nur unwesentlich schlechter: Der Anteil derer, die ihren Betrieb »sehr gut« oder »gut« mit Bussen oder Bahnen erreichen, liegt 1,4 Prozentpunkte niedriger und bei denjenigen, die keine öffentliche Anbindung haben, 0,7 Punkte höher als in Mecklenburg-Vorpommern.

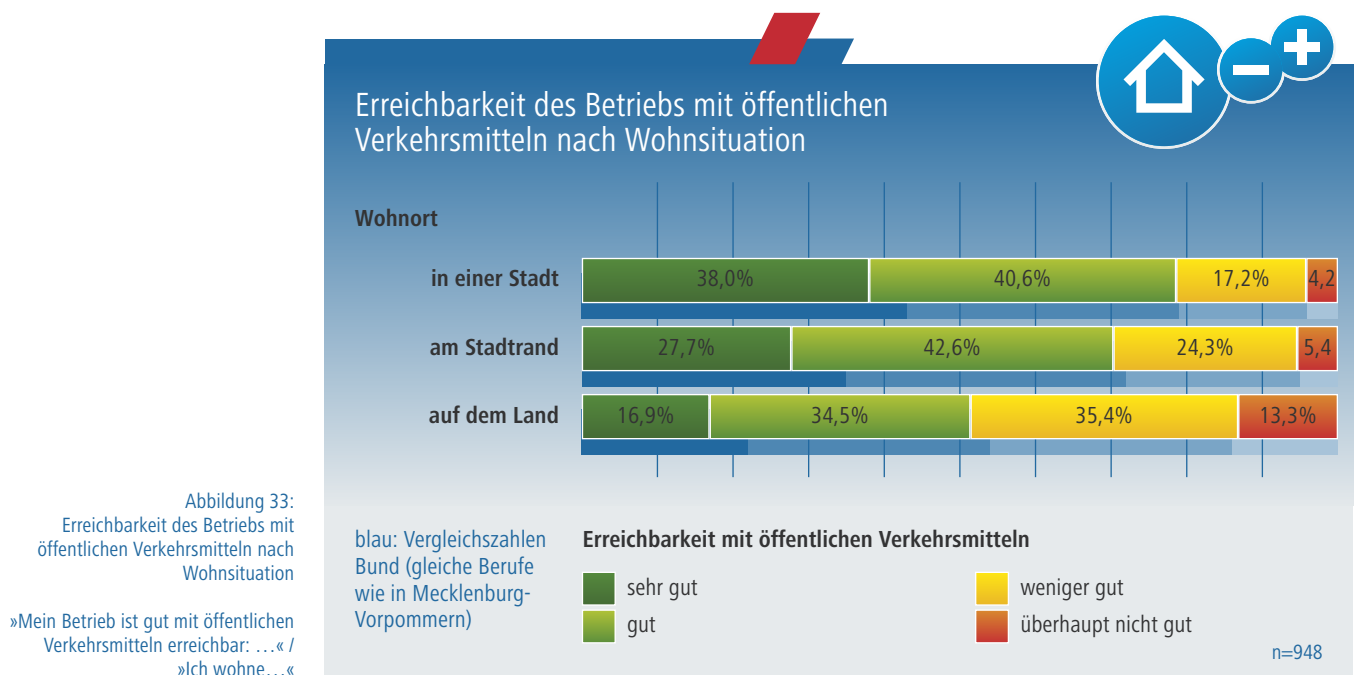
Öffentliche Verkehrsmittel

Noch besser gestaltet sich die Erreichbarkeit bei den Berufsschulen. Diese sind für 85,5 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern »gut« oder sogar »sehr gut« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar (Bund: 84,1 Prozent), für 12,5 Prozent »weniger gut« (Bund: 14,1 Prozent) und für zwei Prozent »überhaupt nicht« (Bund: 1,8 Prozent).

Kaum Einfluss auf die täglichen Fahrzeiten zum Ausbildungsort scheint die Lage des Wohnortes in Mecklenburg-Vorpommern zu haben. Auszubildende auf dem Land sind kaum länger unterwegs als Auszubildende in einer Stadt. Etwas anders gestaltet es sich bei den Fahrtzeiten zu den Berufsschulen, die eher im städtischen Einzugsgebiet angesiedelt sind. Hier haben in der Stadt lebende Auszubildende einen klaren Vorteil. Von ihnen benötigen 53,1 Prozent maximal eine halbe Stunde für den Weg zur Berufsschule, bei den Auszubildenden auf dem Land liegt dieser Anteil lediglich bei 34,8 Prozent.

Lage des Wohnortes

Deutliche Unterschiede gibt es hingegen bei der Erreichbarkeit vom Ausbildungsort und Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Nur 51,4 Prozent der auf dem Land wohnenden Auszubildenden können ihren Ausbildungsort in Mecklenburg-Vorpommern »sehr gut« oder »gut« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen, gegenüber 78,6 Prozent der Auszubildenden in der Stadt. Bei den Berufsschulen trifft dies für über ein Drittel (70,8 Prozent) der Auszubildenden auf dem Land und 91,1 Prozent in der Stadt zu. Beide Werte sind etwas besser als im Bundesschnitt.



Es ist daher davon auszugehen, dass Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern auf dem Land häufiger auf ein privates Fahrzeug angewiesen sind. Dafür spricht auch, dass bei den betreffenden Auszubildenden durchschnittlich deutlich höhere Fahrtkosten (805 Euro pro Jahr) anfallen als bei den in einer Stadt wohnenden (544 Euro). Hier haben die Auszubildenden aus anderen Bundesländern unverkennbar geringere Kosten (659 bzw. 469 Euro).

Die Ausbildungsvergütung muss den jungen Menschen ein finanzielles Auskommen ermöglichen, um den Schritt in die weitgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus und in die berufliche Mobilität zu schaffen. Für viele Auszubildende reicht die Ausbildungsvergütung aber kaum für ihre monatlichen Ausgaben aus.

Ein großer Teil der Auszubildenden ist neben der Vergütung durch den Betrieb auf unterstützende Maßnahmen durch den Staat, wie zum Beispiel Berufsausbildungsbeihilfe oder Mietkostenunterstützung, angewiesen. Ebenso bleiben viele weiterhin finanziell abhängig von ihrem Elternhaus. Für einige reicht selbst dies nicht zum Leben und es bleibt nur die Möglichkeit eines Nebenjobs.

Die Anforderungen an die jungen Menschen in puncto Mobilität und Flexibilität sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen und werden auch in Zukunft eher weiter zunehmen. Zusammenlegungen von Berufsschulen führen häufig zu längeren Anfahrtswegen und damit auch zu höheren Kosten. Für eine gute Ausbildung sind viele junge Menschen bereit ihren Wohnort zu verlassen. Am Ende muss eine Ausbildungsvergütung all diesen Anforderungen gerecht werden. Zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung gehört auch eine Entlohnung, die zum Leben reicht, ohne staatliche Unterstützung. Auch Zusätze wie Kilometergeld für die Fahrten zur Berufsschule oder Übernachtungszuschläge für Zeiten in Wohnheimen können die Attraktivität einer Ausbildung steigern und somit ein Aushängeschild für Betriebe sein, um neue Auszubildende für den eigenen Betrieb zu gewinnen.

[Zusammenfassung](#)

Aber auch das Land ist hier gefragt, in dem es für bezahlbare und vor allem akzeptable Wohnheime und Wohnraum, besonders in Regionen mit Wohnungsmangel, sorgt und einen öffentlichen Personennahverkehr aufrecht erhält, der effektiv und bezahlbar ist.

5. Blickpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe

»MV tut gut« ist das Landesmotto von Mecklenburg-Vorpommern. Neben der Ostsee bietet das Land auch viele andere Möglichkeiten den Urlaub zu verbringen und seine Sorgen zu vergessen. Der Tourismus ist in Mecklenburg-Vorpommern ein wichtiges wirtschaftliches Standbein. So wurden alleine im Jahr 2013 an die 28,1 Millionen Übernachtungen erfasst¹⁴ und somit fast der Rekord aus 2009 (28,4 Mio.) überboten. Um das sorgenfreie Leben der willkommenen Urlauber_innen in Mecklenburg-Vorpommern zu ermöglichen, arbeiten über 130.000 Menschen direkt oder indirekt in der Tourismusbranche, an die 8.000 Jugendliche werden ausgebildet.¹⁵

Aus diesem Grund wird in diesem Bericht, wie bereits 2011, das Hotel- und Gaststättengewerbe im Hinblick auf die Situation der Auszubildenden besonders beleuchtet. Bei der Befragung im Jahr 2011 hat die Untersuchung der Berufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich (im Folgenden als HoGa-Berufe bezeichnet) ergeben, dass die Ausbildungsqualität und die Zufriedenheit der Auszubildenden massiv unter dem Durchschnitt aller Berufe lagen. Um festzustellen, ob in den letzten drei Jahren eine Besserung eingetreten ist, wurden insgesamt 269 Auszubildende aus den Berufen Hotelfachmann_frau (124), Koch_Köchin (73), Fachmann_frau für Systemgastronomie (15) und Restaurantfachmann_frau (57) befragt, deren Aussagen im Folgenden betrachtet werden.

5.1 Arbeitszeit und Überstunden

Die Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes sind in ihrer Position als Dienstleister_innen in der besonderen Lage zu den Zeiten zu arbeiten, an denen die anderen Berufstätigen ihre Freizeit genießen. Dies trifft oft auf die Zeiten am Abend oder in der Nacht zu. Aber auch an Wochenenden und an Feiertagen haben Hotels und Gaststätten geöffnet. Weiterhin übersteigen viele Events und Veranstaltungen einen normalen Acht-Stunden-Tag. Dies trifft die Auszubildenden ebenso wie die ausgebildeten Fachkräfte.

¹⁴ vgl.: http://service.mvnet.de/statmw/daten_stam_berichte/e-bibointerth07/handel_tourismus_dienstleistungen/g-iv___g413___/2013/daten/g413-2013-12.xls
¹⁵ vgl.: www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/wm/Themen/Tourismus/index.jsp

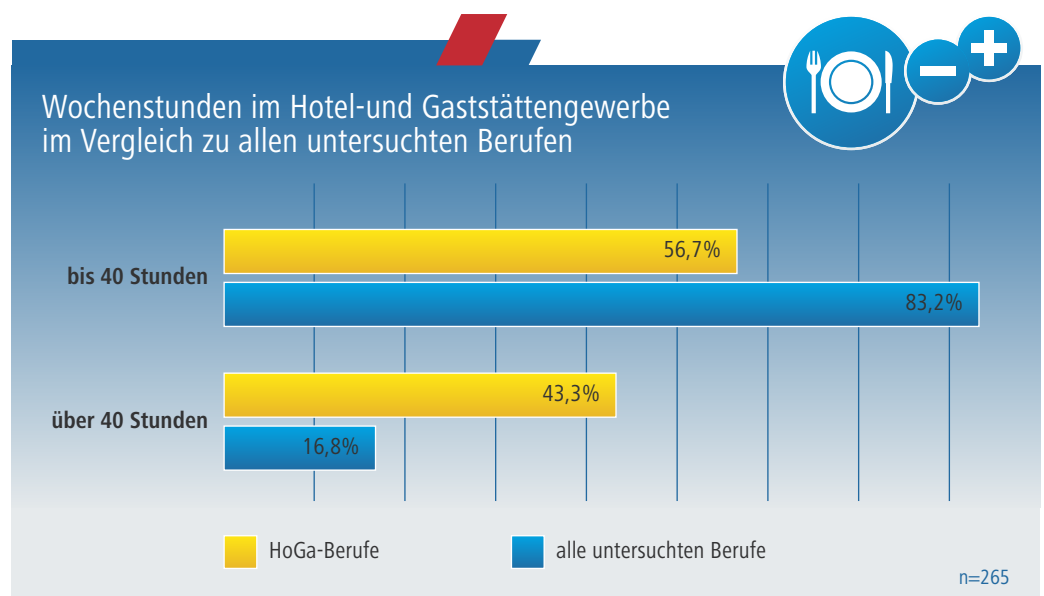


Abbildung 34: Wochenstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe im Vergleich zu allen untersuchten Berufen

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (incl. Berufsschulunterricht) ... Stunden«

Bei der diesjährigen Befragung gaben 43,3 Prozent der Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe an, dass sie mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten. Dies ist gegenüber 2011 ein erfreulicher Rückgang von 18,2 Prozent, liegt jedoch immer noch um 26,5 Prozent höher als der Durchschnitt aller befragten Ausbildungsberufe in Mecklenburg-Vorpommern.

Wochenstunden

Diese Problematik setzt sich bei der Wochenarbeitszeit fort: 40,9 Prozent der Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten mehr als fünf Tage in der Woche. Das sind doppelt so viele Auszubildende wie in der Gesamtstichprobe des Reportes. Ganze sieben Prozent arbeiten in den Hotels und Gaststätten sogar an 6,5 bis sieben Tagen in der Woche.

Wochenarbeitszeit

Nimmt man nun noch die Betrachtung der Überstunden zu den bereits genannten Punkten hinzu, so zeigt sich ein dramatisches Bild bei den Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe. So sind Überstunden in diesem Bereich eher die Regel als eine Ausnahme. 55,5 Prozent der Auszubildenden gaben an, regelmäßig Überstunden abzuleisten. Im Vergleich mit der Gesamtstichprobe für Mecklenburg-Vorpommern sind dies 23,8 Prozentpunkte mehr.

Überstunden

Die Auszubildenden leisten nicht nur in der Masse mehr Überstunden sondern auch zeitlich. Während im Gesamtdurchschnitt 25,9 Prozent der Auszubildenden mehr als fünf Überstunden ableisten, sind es bei den Auszubildenden im Hotel- und Gaststättenbereich 55,8 Prozent. 9,3 Prozent machen sogar 16 bis 20 Über-

Überstunden im Vergleich

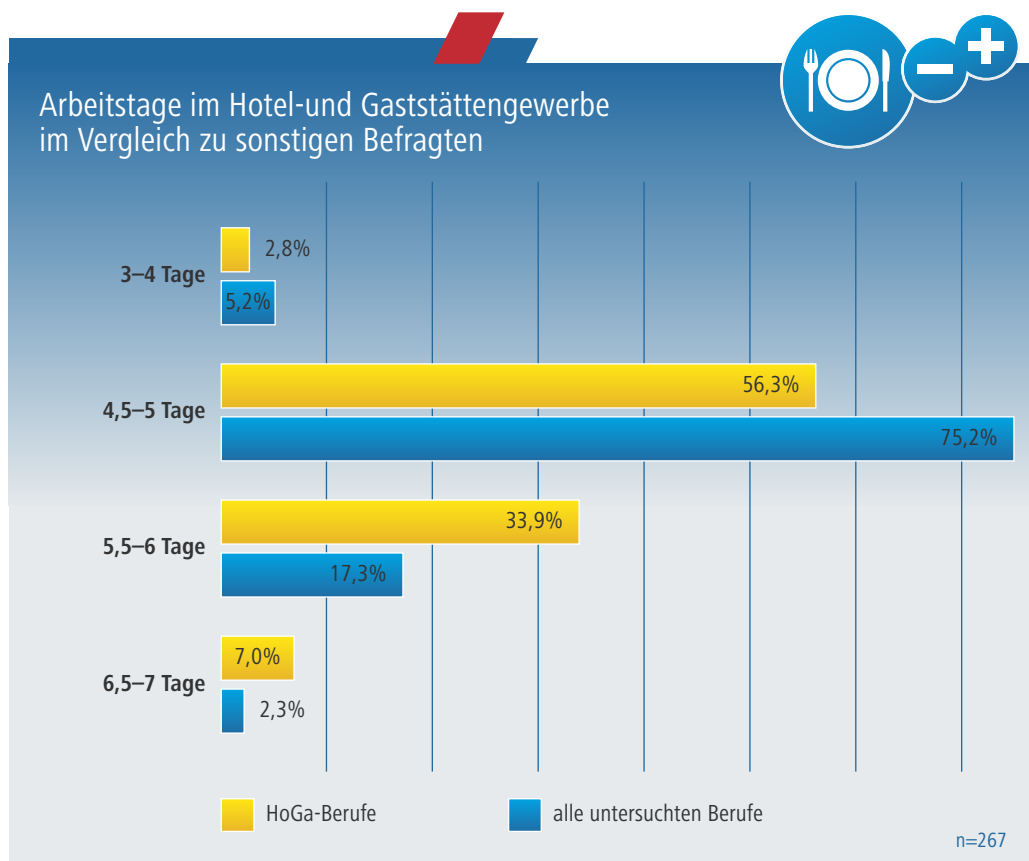


Abbildung 35: Arbeitstage im Hotel- und Gaststättengewerbe im Vergleich zu sonstigen Befragten

»Ich arbeite an ... Tagen pro Woche«

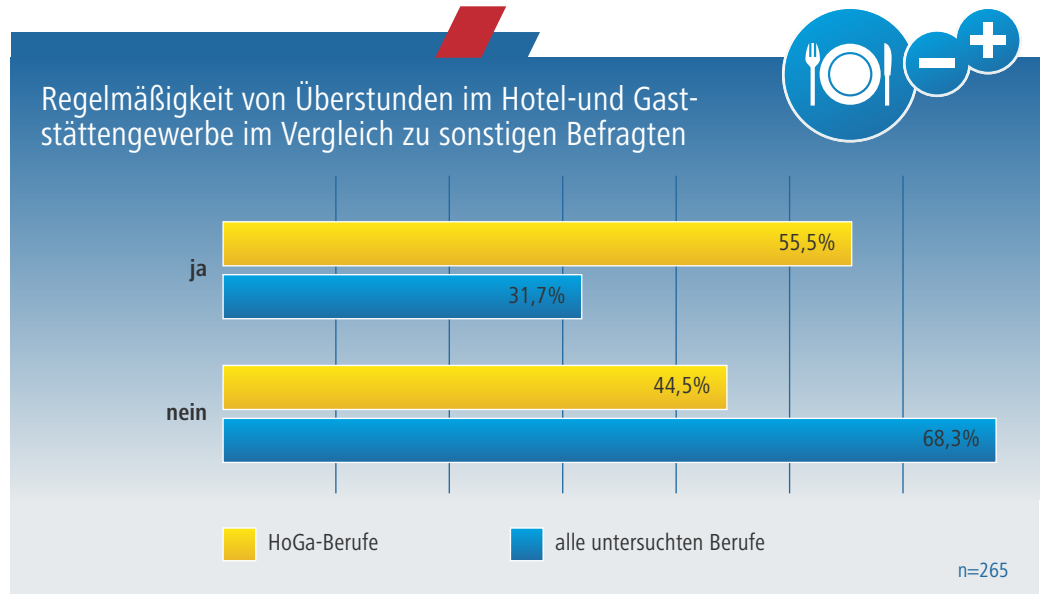


Abbildung 36:
Regelmäßigkeit von Überstunden im
Hotel- und Gaststättengewerbe im
Vergleich zu sonstigen Befragten

»Ich mache regelmäßig Überstunden«

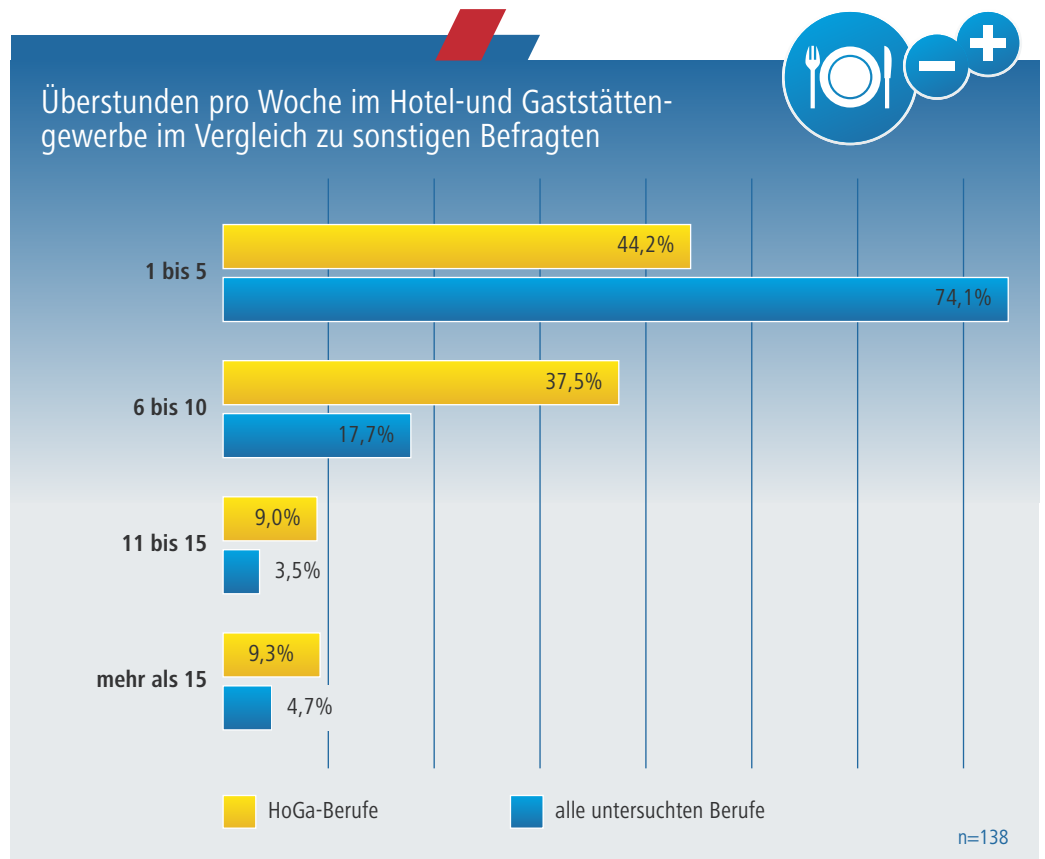


Abbildung 37:
Überstunden pro Woche im Hotel- und
Gaststättengewerbe im Vergleich zu
sonstigen Befragten

»Pro Woche leiste ich
durchschnittlich ... Überstunden«

stunden in der Woche. 27,5 Prozent der Auszubildenden bekommen nicht einmal einen Ausgleich ihrer Mehrarbeit in Freizeit oder Geld. Im Gesamtdurchschnitt sind dies gerade einmal 15,9 Prozent.

Auch wenn im Hotel- und Gaststättengewerbe eine leichte Verbesserung der Ausbildungsbedingungen seit 2011 zu sehen ist, geben die immer noch verhältnismäßig schlechten Ausbildungsbedingungen keinen Grund zur Entwarnung. Denn Mehrarbeit ohne Ausgleich, fehlende Ausbildungsinhalte und die hohe Arbeitszeitdichte sprechen nicht für Qualität sondern für die Ausnutzung junger Menschen als billige Arbeitskräfte. Durch eine so hohe zeitliche Belastung ist eine fachlich hochwertige Ausbildung nicht zu gewährleisten und das Jugendarbeitsschutzgesetz wird regelmäßig verletzt.

5.2 Ausbildungsvergütung

Ohne Moos nichts los. Dieser Spruch gilt auch für Auszubildende. Die von Staat und Wirtschaft geforderte Mobilität bei der Ausbildungs- und Jobsuche ist in Mecklenburg-Vorpommern Realität. Viele Auszubildende ziehen für die Aufnahme einer Ausbildung in eine andere Stadt oder Region (Vgl. Kapitel 4). Das heißt, sie leben unabhängig von ihrem elterlichen Haushalt. Ein unabhängiges Leben, ohne Zuschüsse der Eltern oder des Staates, ist jedoch nur mit einer existenzsichernden Vergütung möglich.

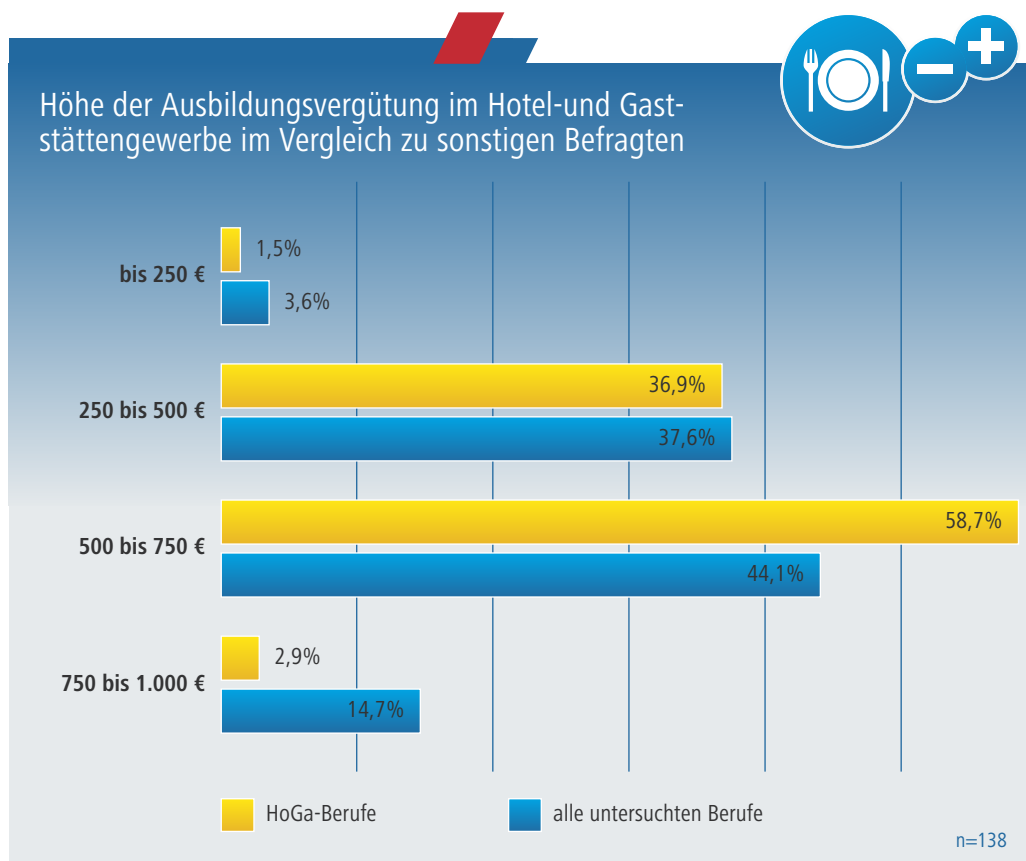


Abbildung 38:
Höhe der Ausbildungsvergütung im Hotel- und Gaststättengewerbe im Vergleich zu sonstigen Befragten

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto ... € (also insgesamt, ohne Abzüge)«

Vergleich mit den
Ergebnissen von 2011

2011 schnitten die Auszubildenden des Hotel- und Gaststättengewerbes in Mecklenburg-Vorpommern bei der Ausbildungsvergütung im Vergleich mit den anderen Berufen deutlich schlechter ab. Zu Recht wurde damals kritisiert, dass 94,5 Prozent der Auszubildenden nur zwischen 251 und 500 Euro Ausbildungsvergütung im Monat erhielten. Durch einen 13-monatigen Verhandlungsmarathon der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit dem Deutschen Hotel- und Gastgewerbe e. V. (DeHoGa) konnte für Mecklenburg-Vorpommern am 03.12.2012 ein neuer Tarifvertrag erstritten werden. Durch diesen Abschluss wurden die Ausbildungsvergütungen im Hotel- und Gaststättenbereich nach oben verschoben.

5.3 Arbeitsbelastung

Die hohe Arbeitsbelastung macht es einem Großteil der Auszubildenden in den Hotel- und Gaststättenberufen (HoGa-Berufe) schwer, sich in ihrer Freizeit, sofern überhaupt noch vorhanden, zu entspannen und ein Privatleben zu führen. Der Anteil der Auszubildenden, die »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich nach der Ausbildung zu erholen, ist seit 2011 um 6 Prozent auf 42 Prozent gestiegen. Im Schnitt aller untersuchten Berufe waren dies nur 24,3 Prozent.

Ohne Erholung keine
gute Arbeit im Betrieb

Doch ohne richtige Erholung ist das Erbringen der vollen Leistung nicht möglich. Sind Auszubildende oder Beschäftigte durch fehlende Erholung unkonzentriert, so leidet die Lernfähigkeit und die Arbeitsqualität. Umso wichtiger ist es – auch im Interesse der Betriebe – den Auszubildenden die gesetzlich vorgeschriebene Regenerationsphase zu ermöglichen, um sich zu erholen und in der Freizeit einen Ausgleich zum Arbeitsalltag zu finden.

5.4 Fachliche Qualität der Ausbildung

Auszubildende im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe bewerten 2014 die Berufsschule positiver als Auszubildende in anderen Berufen. So beschrieben 62 Prozent der Befragten aus den HoGa-Berufen in Mecklenburg-Vorpommern die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichtes als »sehr gut« oder »gut«, gegenüber 55,7 Prozent aus der Gesamtstichprobe. Das Urteil »mangelhaft« gaben mit 4,1 Prozent etwa gleich viele Befragte aus den HoGa-Berufen wie aus allen Berufen ab.

Vergleich mit den
Ergebnissen von 2011

Die erfreulichen Ergebnisse der HoGa-Berufe aus dem Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern von 2011 (68,6 Prozent »sehr gut« oder »gut«) konnten 2014 nicht ganz erreicht werden, sind aber immer noch erfreulich und zeigen, dass die Berufsschule wohl gerade in Bereichen mit schlechten Ausbildungsbedingungen für den Ausbildungserfolg eine wichtige Rolle spielt.

Negative Beurteilung der Qualität
der Ausbildung im Betrieb

Betrachtet man die Beurteilung der Qualität der Ausbildung im Betrieb, dann dreht sich das positive Urteil der Auszubildenden jedoch wieder um. Die bereits 2011 schlechte Bewertung der fachlichen Ausbildung durch die Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe hat sich kaum verändert. Auch fällt die Beurteilung der HoGa-Berufe wieder schlechter aus als die des Gesamtdurchschnitts. Nur 13,2 Prozent der Auszubildenden aus den HoGa-Berufen gaben das Urteil »sehr gut« ab. Im Schnitt aller Berufe waren es 24,3

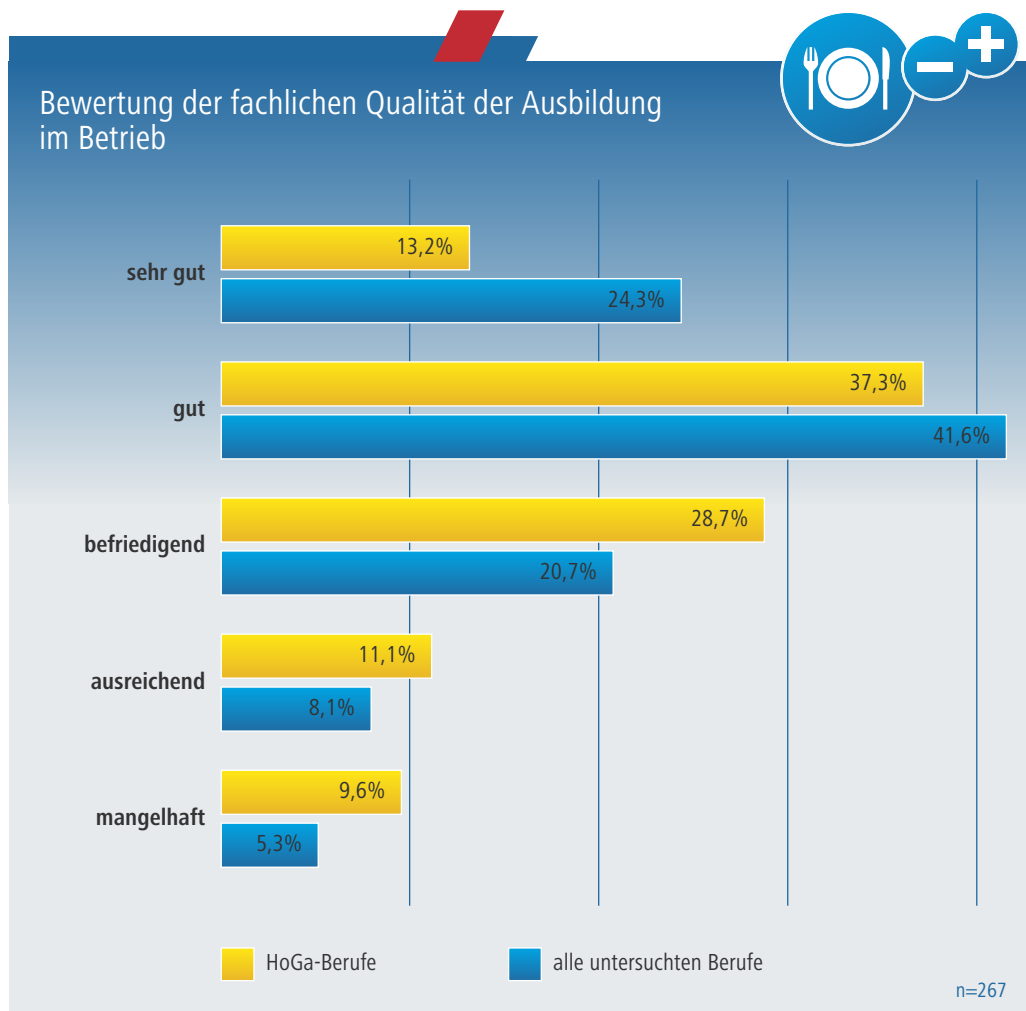


Abbildung 39:
Bewertung der fachlichen Qualität
der Ausbildung im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb ist meiner Meinung nach...«

Prozent. Gleichzeitig gaben aber auch 9,6 Prozent das Urteil »mangelhaft« ab, in der Gesamtstichprobe waren dies nur 5,3 Prozent.

Dieses schlechte Urteil über die betriebliche Ausbildungsqualität in den Mecklenburg-Vorpommerschen HoGa-Betrieben scheint kaum verwunderlich, wenn man die Antworten auf die anderen Fragen zur Qualität der Ausbildung im Betrieb betrachtet: Der Anteil der HoGa-Auszubildenden, die überhaupt keinen Ausbilder haben, liegt mit 11,4 Prozent um zwei Prozentpunkte über der der Gesamtstichprobe. Haben sie einen Ausbilder, steht dieser bei 16,5 Prozent der HoGa-Auszubildenden selten oder nie zur Verfügung (Gesamtstichprobe: 12,7 Prozent). 22,6 Prozent gaben an, dass die Arbeitsvorgänge selten oder nie gut erklärt werden (alle Berufe: 17,3 Prozent).

Der Anteil der HoGa-Auszubildenden, die einen Ausbildungsplan haben, liegt zwar etwas höher als im Mittel aller Berufe, aber nur 64,8 Prozent gaben an, dass die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan auch immer oder zumindest häufig eingehalten werden. Im Mittel aller untersuchten Berufe sind dies wesentlich mehr (79,5 Prozent). Bedenkt man die zusätzliche Belastung durch lange Arbeitszeiten und Überstunden (siehe oben), so wird klar, wieso die Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe die Qualität der Ausbildung im Betrieb insgesamt so schlecht bewerten.

5.5 Durchgehalten? Die bundesweiten Lösungs- und Erfolgsquoten in der Hotel- und Gaststättenbranche

Bedeutung der Abschlussprüfung

Eine Berufsausbildung ist die Basis für das zukünftige Erwerbs- und Sozialleben junger Menschen. Durch die Ausbildung werden die ersten Schritte in der Arbeitswelt gemacht, durch die in vielen Fällen schon die Aufstiegs- und Vergütungschancen für das spätere Leben festgemacht werden. Viele Auszubildenden haben dabei Wunschvorstellungen von ihrem Beruf, doch die Realität weicht oft von diesen ab. Dies ist insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich der Fall.

Für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung sind zwei Dinge entscheidend:

- die Ausbildung muss bis zur Abschlussprüfung durchgeführt werden, d. h. der Ausbildungsvertrag darf nicht vorher gelöst werden und
- die Abschlussprüfung muss im theoretischen und praktischen Teil bestanden werden.

Der erste Punkt ist die sogenannte Lösungsquote. Diese erfasst, wie viele Ausbildungen vor ihrem Ende mit der Initiative von Seiten des Arbeitgebers oder von Seiten der/des Auszubildenden gelöst wurden. Die Verwendung des Wortes Abbruchquote wäre in diesem Fall die falsche Wortwahl, da durch das Wort Abbruch eine Schuldigkeit seitens des Auszubildenden vermuten lässt. Dies entspricht jedoch nicht immer der Wahrheit.

Der zweite Punkt beschreibt die Erfolgsquote. Diese beschreibt, wie viele Auszubildende an einer Abschlussprüfung teilnehmen und die Abschlussprüfung bestehen.

Im Bundesschnitt betrug die Lösungsquote nach Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2012 24,6 Prozent. Das bedeutet, dass fast jedes vierte Auszubildende während der Ausbildung durch einen der Vertragspartner gelöst wurde.

Lösungsquote in den Hotel- und Gaststättenberufen

Die Lösungsquoten in den Hotel- und Gaststättenberufen lagen dagegen noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Bei den angehenden Restaurantfachmännern_frauen wurden 50,7 Prozent der Auszubildenden gelöst. Bei den angehenden Köchinnen und Köchen waren es noch 48,4 Prozent und bei den Hotelfachmännern_frauen immer noch 39,0 Prozent.

Die im Hotel- und Gaststättenbereich erreichten Lösungsquoten liegen stark über dem Bundesdurchschnitt aller Ausbildungsberufe und heben diesen somit auch mit an. Dies ist auch daran zu sehen, dass zum Beispiel die Lösungsquote bei Industriekaufleuten bei 7,5 Prozent oder bei Industriemechaniker_innen mit 8,5 Prozent weit unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Am Ende der dreijährigen Ausbildung erfolgt der zweite wichtige Schritt: die Abschlussprüfung. Auch hier schneidet das Hotel- und Gaststättengewerbe schlechter ab als der Durchschnitt, mit Ausnahme der Hotelfachmänner und Hotelfachfrauen. Bei den Prüfungen gibt die Erfolgsquote Aufschluss über das Antreten und Bestehen der Prüfung.

Die Erfolgsquote für die Prüfungsteilnahme liegt im Bundesschnitt bei 89,9 Prozent. Bei den Köchinnen und Köchen und den Fachleuten für Systemgastronomie liegt der Schnitt bei 11 Prozent, bei den Restaurantfachmännern und Restaurantfachfrauen 5 Prozent unter dem Bundesschnitt.

Erfolgsquote

Das bedeutet zum Beispiel bei den Restaurantfachmännern_frauen, dass von 100 Auszubildenden durch die Lösung des Ausbildungsvertrages schon 50 ihren Ausbildungsbetrieb verlassen. Von den verbliebenen 50 schaffen wiederum nur ca. 42 die Prüfung. Insofern gehen 58 Auszubildende während der dreijährigen Ausbildung verloren.

Dieses Ergebnis ist unter den beschriebenen Arbeitsbedingungen, die im Hotel- und Gaststättengewerbe vorherrschen, nicht verwunderlich und sollte kritisch vom Hotel- und Gaststättengewerbe im Hinblick auf die Ausbildungs(un)fähigkeit der Betriebe hinterfragt werden. Der Mangel an Fachkräften ist hauseigen produziert. Mit Blick auf die Bedeutung dieser Branche für das Land Mecklenburg-Vorpommern und mit Blick auf würdige Ausbildungsbedingungen für junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern müssen einschneidende Verbesserungen bei der fachlichen Qualität, der Vergütung und den Arbeits- und Lohnbedingungen vorgenommen werden.

Fachkräftemangel:
Marke Eigenbau!

Exkurs: Das »Mobi Pro«-Programm der Bundesregierung – Fluch oder Segen?

Im Rahmen des Ausbildungsreportes konnte die Situation der jungen Menschen, die im Rahmen des Mobi-Pro Programms nach Mecklenburg-Vorpommern gekommen sind, nicht evaluiert werden. Nichtsdestotrotz wollen wir hier kurz einen Blick auf das Programm werfen, da in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2014 646 junge Menschen zwischen 18 und 35 Jahren über das Programm angeworben worden sind.¹⁶ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Anfang des Jahres 2013 ein Sonderprogramm zur »Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa« (Mobi-Pro-EU) aufgelegt. Ziel soll es sein, einerseits den Fachkräftebedarf in Problembranchen (HoGa-Berufen, Pflege etc.) zu sichern und andererseits soll das Programm angeblich helfen, die hohe Jugendarbeitslosigkeit in anderen europäischen Staaten abzubauen. Für 2015 wurde das Programm dahingehend abgeändert, dass das Alter auf 27 Jahre herabgesenkt und nur noch ausbildungsinteressierte Jugendliche und keine Fachkräfte mehr über Mobi-Pro querfinanziert werden. Der DGB kritisiert das Förderprogramm scharf, begrüßt aber natürlich die innereuropäische Mobilität unter der Voraussetzung, dass Jugendliche aus anderen EU-Staaten »von sich aus eine duale Ausbildung beginnen wollen und einen Ausbildungsbetrieb finden«. Allerdings müssen die dafür notwendigen qualitativen Ausbildungs- und Rahmenbedingungen gesichert werden. In der Form der jetzigen Praxis ist es für die Jugendlichen und die Betriebe gleichermaßen unannehmbar. Dieses Programm bietet wenig im Kampf gegen die europäische Jugendarbeitslosigkeit und ist vielmehr eine Millionen-Subvention für die Problembranchen, wie die Hotel- und Gaststättenbranche, die miserable Ausbildungsbedingungen bieten und deshalb hierzulande keine Azubis finden. So zahlen die Betriebe lediglich 200 Euro Vergütung und die restlichen Kosten werden über das Programm finanziert.¹⁷

¹⁶ www.dokumentation.landtag-mv.de/Parldok/dokument/34683/umsetzung-des-bundesprogramms-mobipro-eu-in-mecklenburg-vorpommern.pdf

¹⁷ Ebd.

6. Die Ergebnisse von 2011 im Vergleich zu 2014

Wie auch im Jahr 2011 ist die Datenbasis für den Ausbildungsreport 2014 aussagekräftig und lässt mit 1540 Fragebögen (2011: 2200) eine methodisch gesicherte Analyse der Qualitätsentwicklung zu. Hierbei sind neben einigen erfreulichen Aspekten leider auch Negativtrends festzuhalten. Hier wollen wir auf die Punkte eingehen, bei denen eine positive oder negative Entwicklung zu verzeichnen ist.

6.1 Negativtrends

Einhaltung des Ausbildungsplans und ausbildungsfremde Tätigkeiten

Konnten 2011 noch 45 Prozent der Befragten angeben dass ihr Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird, traf dies 2014 nur noch auf 33,8 Prozent der Befragten zu. Ebenso stieg der prozentuale Anteil derer, die »immer« und »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten zu verrichten haben von 11,3 Prozent 2011 auf 16,1 Prozent 2014.

Überstunden und Arbeitszeit

Annähernd gleich blieb der Anteil derer, die regelmäßig Überstunden machen müssen (30,8 Prozent 2011 zu 31,7 Prozent 2014). Alarmierend ist hierbei, dass der Anteil derer, die 11 bis über 20 Überstunden pro Woche ableisten noch immer 8,2 Prozent (8,4 Prozent 2011) beträgt. Auch ist der Anteil derer, die diese Überstunden weder durch Freizeitausgleich noch mit Geld ausbezahlt bekommen, mit 15,9 Prozent (2011: 15,7 Prozent) immer noch erschreckend hoch.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Ebenso anzumerken ist die Tatsache, dass 2014 mit 6,7 Prozent fast doppelt so viele Auszubildende nach der Berufsschule »immer/häufig« (3,7 Prozent 2011) und weitere 14,5 Prozent »manchmal/selten« (12,2 Prozent 2011) noch in den Ausbildungsbetrieb müssen, um die Berufsschulzeiten nachzuarbeiten.

6.2 Positivtrends

Übernahme

Positiv festzuhalten wäre, dass mit 31,6 Prozent der Anteil derer, die in 2014 bereits wissen, dass sie nach der Ausbildung übernommen werden, um fast 8 Prozent angestiegen ist. Dies stellt eine positive Entwicklung dar, die gefördert werden muss, da dieser Anteil sowohl aus Sicht der Auszubildenden wie vor dem Hintergrund der zu erwartenden Fachkräfteentwicklung nach wie vor völlig unbefriedigend ist.

Ausbildungsvergütung

Ein erfreulicher aber zaghafter Fortschritt findet sich im Anstieg der Ausbildungsvergütungen in Mecklenburg-Vorpommern. Während sich 2011 noch über die Hälfte der Auszubildenden (52 Prozent) mit einer Ausbildungsvergütung von 250 bis 500 Euro zufrieden geben mussten, betrifft dies 2014 nur noch 37,6 Prozent. Gleichzeitig hat sich der Anteil derer, die 500 bis 750 Euro monatlich bekommen, von 27,1 Prozent 2011 auf 44,1 Prozent 2014 erhöht. Ein positiver Trend, der auch auf den erkämpften Flächentarifvertrag in der Hotel- und Gaststättenbranche zurückzuführen ist. Es muss aber ebenfalls festgehalten werden, dass sich im bundesweiten Schnitt der Anteil derer, die 750 bis 1.000 Euro monatlich bekommen, stark erhöht hat, während in Mecklenburg-Vorpommern der Anteil von 16,7 Prozent 2011 zu 14,2 Prozent in 2014 sogar leicht gesunken ist. Der Vergütungszuwachs betrifft hier also vor allem die untersten Vergütungsschichten der Ausbildungswelt. Gleichwohl sind die Ausbildungsvergütungen in Mecklenburg-Vorpommern

keineswegs konkurrenzfähig mit anderen Bundesländern. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt erhalten Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern nach wie vor eine geringere Vergütung (Vgl. Kapitel 2.3).

Es bleibt also festzuhalten, dass in einigen Bereichen Erfolge und Verbesserungen für die Auszubildenden erzielt werden konnten, dies zeigt sich vor allem in puncto Ausbildungsvergütung sowie bei der Übernahme nach der Ausbildung.

[Zusammenfassung](#)

In anderen Bereichen sind kaum Veränderungen zu verzeichnen. Es lassen sich aber auch teilweise stark negative Abweichungen aufzeigen. Vor allem beim Einhalten des Ausbildungsplanes sind die Zahlen alarmierend. Auch die anhaltende Praxis der Ableistung von Überstunden für Auszubildende ist nicht hinzunehmen. Mit attraktiven und hochwertigen Ausbildungen sind Überstunden einfach nicht vereinbar, vor allem nicht bei so erheblichen Stundenzahlen, wie sie hier auftreten. Es muss also noch viel passieren, um diese Missstände zu beseitigen.

7. Fazit und Forderungen

Mit dem Ausbildungsreport 2014 für Mecklenburg-Vorpommern wollen wir erneut einen Blick auf die Qualität der dualen Ausbildung werfen. Dafür war uns die Meinung derer, die für gewöhnlich nicht gefragt werden, am wichtigsten: die der Auszubildenden. Wir hoffen, deren Beschreibung der Ausbildungsbedingungen findet das entsprechende mediale und politische Gehör. Verdient haben sie es.

Die Ergebnisse zeigen, dass fast zwei Drittel der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden sind. Das duale System ist auch in Mecklenburg-Vorpommern ein Erfolgsmodell! Daran müssen die Betriebe anknüpfen und dem gesellschaftlichen »Akademisierungswahn« qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildungsplatzangebote gegenüberstellen. Nur so wird eine Ausbildung im Betrieb wieder attraktiv und für junge Menschen erstrebenswert.

Hinter diesem insgesamt positiven Befund des Ausbildungsreportes verstecken sich allerdings zum Teil dramatisch schlechte, inakzeptable Bedingungen, zumindest in einigen Bereichen.

Die DGB-Jugend Nord zieht daher folgende Schlüsse:

1. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt macht deutlich, dass die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft gerade auch für Jugendliche mit formal weniger guten **Voraussetzungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs** zunehmen muss. Die **Ausbildungsbetriebsquote** ist in Mecklenburg-Vorpommern noch immer zu gering und sinkt weiter.
2. **Junge Menschen brauchen Perspektiven.** Mangelnde berufliche Aussichten nach der Ausbildung führen zu großer Verunsicherung der Auszubildenden. Wir fordern tarifliche **Übernahmeregelungen**, um sowohl Perspektiven für die Jugendlichen als auch eine Zukunft für Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen. Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern darf nicht länger für »Billiglohn« und »prekären Berufseinstieg« stehen. Weder wird man mit diesen Schlagwörtern junge Fachkräfte im Land halten können, noch wird man ohne junge Fachkräfte potentielle Investoren anwerben.
3. Ausbildungsstatistiken sollten die Funktion haben, den politisch Verantwortlichen aufzuzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit oder der Kammern wird dieses Ziel nicht erreicht. Wir fordern deswegen **eine Ausbildungs- und Verbleibestatistik auf Landesebene**, die Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt und die Bewegungsströme nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule vollständig erfasst.
4. Immer noch kommen während der Ausbildung Überstunden und ausbildungsfremde Tätigkeiten unverändert häufig vor. Darüber hinaus arbeiten Auszubildende vielfach auf sich allein gestellt. Darunter leidet die Qualität der Ausbildung. Wir fordern, dass **gesetzliche Bestimmungen und Rahmenpläne wirksam durch die zuständigen Stellen kontrolliert** und Ausbildungsmängel in den Betrieben geahndet und veröffentlicht werden.
5. Je mitbestimmter desto besser! Betriebliche Interessensvertretungen wirken sich durchweg positiv auf die Ausbildungsbedingungen aus. Wir fordern deshalb, die **Mitbestimmung in der Ausbildung zu stärken** und zwar unabhängig von Ausbildungsberuf und -betrieb.

- 6. Die Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättenbereich sind nicht tolerierbar!** Hier haben das Land und die Kammern als Kontrollbehörde versagt. Mecklenburg-Vorpommern ist eine sehr erfolgreiche Tourismusregion. Es handelt sich folglich nicht um ein Nischenproblem. Besonders diese Branche profitiert vom Bundesprogramm Mobi-Pro. Wir sehen hier einen erheblichen politischen Handlungsbedarf -zum Wohle der Auszubildenden, aber auch im Interesse der guten Ausbildungsbetriebe in dieser Branche. Wenn die illegale Beschäftigung von Auszubildenden zum Wettbewerbsvorteil verkommt, werden auch die guten Ausbildungsbetriebe ihre Standards nicht aufrechterhalten können. Nicht zuletzt geht es um die **Einhaltung von bestehenden Gesetzen und Verordnungen**, die hier im großen Stil unterlaufen werden.
- 7.** Die Umsetzung des Bundesprogramms **Mobi-Pro in Mecklenburg-Vorpommern muss scharfen Kriterien und Kontrollen unterworfen werden**; junge Europäer_innen dürfen nicht als billige Arbeitskräfte und Lückenfüller in den Problembranchen ausgenutzt werden. Wir fordern eine angemessene Unterkunft am Ausbildungsort, die Anerkennung bereits im Herkunftsland erworbener Kompetenzen und die umfassende Aufklärung über Rechte in der Ausbildung. Zudem müssen die Betriebe, die das Programm nutzen, **höhere Vergütungen zahlen**, um sich nicht aus der Verantwortung zu stehlen und von Subventionen zu profitieren. Außerdem muss geklärt werden, welche **Zukunftsperspektiven** die Menschen im Lohnkeller Mecklenburg-Vorpommern haben und ob die in Deutschland erworbenen Abschlüsse auch im Herkunftsland anerkannt werden.
- 8.** Die geringe Tarifbindung wirkt sich in Mecklenburg-Vorpommern negativ auf die Ausbildungsqualität aus. Zum Teil sind die Vergütungen so niedrig, dass sie nur noch als sittenwidrig bezeichnet werden können. **Wir fordern die Ausbildungsvergütungen nach tariflichen Standards, ohne wenn und aber.**
- 9.** Der DGB Nord unterstützt die formulierten Zielstellungen und Maßnahmen aus dem im Januar 2011 geschlossenen **Fachkräftebündnis Mecklenburg-Vorpommern** zur Verbesserung der **Ausbildungsqualität** und das 2014 **verabschiedete Landeskonzept »Übergang Schule – Beruf«**. Die Inhalte müssen konsequent und zügig umgesetzt werden – denn kein Jugendlicher darf verloren gehen!

8. Doktor Azubi: Beispielfälle

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, mit welchen Problemen Auszubildende zu kämpfen haben und wie verbreitet diese sind. Um zu zeigen, was das für die betroffenen Jugendlichen konkret bedeutet, wurden die Befragungsergebnisse um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Online-Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Die Beiträge geben einen konkreten Einblick in die Probleme und Nöte, mit denen sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Thema:	Überstunden und Arbeitszeit
Von:	Kathrin
Datum:	04.09.2014, 07:18 Uhr

Laut meinen Vertrag hab ich eine Arbeitszeit von 39 Stunden in der Woche bzw 7,8 Stunden am Tag. Nun kommt es aber schon zum zweiten Mal innerhalb von drei Wochen vor, dass ich statt fünf Tage die Woche (6.30 bis 15.15) einen 6. Tag, genauso von 6.30 bis 15.15, arbeiten soll. Und somit in einer Woche nur an einem Tag frei habe. Und auch sonst arbeite ich nahezu täglich 15 bis 30 Minuten länger, als vertraglich geregelt. Der Betrieb meinte dazu nur, Überstunden in der Gastronomie seien normal. Ist dies so rechtens?

Thema:	Arbeitszeit in der Altenpflege
Von:	Ines
Datum:	01.09.2014, 20:22 Uhr

Ich arbeite des Öfteren von Montag bis Sonntag jede Woche mehr als 50 Stunden in der Altenpflege. Manchmal müssen wir dies mehrere Wochen am Stück ohne Ruhetag machen. Auch bekommen wir Urlaub an Tagen gewährt, wo wir diesen gar nicht haben wollen. Ich selbst bin, wie andere Mitauszubildende auch, noch keine 18 Jahre alt. Meines Erachtens werden wir hier nur ausgenutzt. Was können wir tun? Gibt es eine Behörde, oder Ähnliches, die unser Altenpflegeheim einmal kontrollieren kann?

Thema:	Überstunden und Arbeitszeit
Von:	Nils
Datum:	09.07.2014, 22:30 Uhr

Ich habe gerade eine Ausbildung als Elektroniker für Gebäude- und Elektrotechnik angefangen. Seit Beginn habe ich Probleme: von mir wird erwartet, dass ich zwölf Stunden am Tag arbeite. Ich habe am Montag, meinem ersten Tag, von 08.00 bis 20:00 Uhr gearbeitet (Pause war von 12.00 bis 12.30 Uhr) und am Dienstag von 07.30 bis 19.30 Uhr. In meinen Ausbildungsvertrag steht Montag bis Freitag eine Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag! Von mir wird auch erwartet, dass ich am Samstag und Sonntag auch arbeite. Gestern hat der Chef mit einem Mitarbeiter gesprochen, der meinte, dass er die Baustelle in drei Wochen übergeben muss. Deswegen müssten wir noch ein paar Wochenenden durcharbeiten – als sei es ganz normal! Mein Chef hat mir nicht die Wahl zwischen Bezahlung oder Freizeitausgleich gelassen, sondern zahlt die Überstunden aus, obwohl ich lieber wegen der Mehrarbeit Freizeitausgleich hätte. Ich habe auch kein Problem mit Überstunden ab und zu, aber fast jeden Tag zwölf Stunden? Mein Chef weiß, dass ich am Samstag auch noch einen Nebenjob mache, das wusste er schon im Bewerbungsgespräch und seine erste Frage war: »Und Sonntags?« Ich weiß nicht was ich machen soll; ich will die Ausbildung beenden, aber unter diesen Umständen kann ich es mir nicht vorstellen 3 Jahre durchzuhalten!

Fachliche Qualität

Thema:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten
Von:	Florian
Datum:	05.08.2014, 23:43 Uhr

Ich mache momentan eine Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker im dritten Ausbildungsjahr. Schon seit dem Beginn meiner Ausbildung muss ich oft Tätigkeiten ausüben, die nicht zu meiner Ausbildung gehören, wie z. B. das Putzen der Autos, das Reinigen des Pausenraumes inkl. der Toiletten oder Einsätze im Lager. In den letzten Jahren meiner Ausbildung habe ich kaum etwas gelernt. Gespräche mit dem Leiter der Werkstatt und auch meinem Chef sind ergebnislos verlaufen. Ich bekomme dann immer gesagt: »Das ist in der Ausbildung normal« oder »Wir stellen bald jemanden fürs Lager ein«. Leider waren dies dann nur Praktikanten, die kurz danach wieder weg waren. Selbst meine Kollegen in der Berufsschule haben an meinen Leistungen schon gemerkt, dass ich zu wenig Zeit in der Werkstatt verbringe. Im Betrieb denken die meisten Kollegen auch schon, dass ich, sofern sich nichts ändert, kündigen werde. Mir bringt der Beruf jedoch echt viel Spaß. Was kann ich nun tun?

Jugendarbeitsschutz

Thema:	Ausbeutung von Auszubildenden
Von:	Barbara für meine Enkelin
Datum:	19.08.2014, 14:04 Uhr
<p>Meine Enkelin, 17 Jahre alt, arbeitet nach Aussage des Arbeitgebers mit Zustimmung der IHK mehr als 40 Stunden in der Woche. Sie hat seit vier Monaten kein einziges freies Wochenende mehr gehabt und geht auch nach der Berufsschule noch arbeiten. Zuerst bedeutete dies, dass sie um 15:15 Uhr mit dem Zug im Ausbildungsort ankam und um 16:00 Uhr ihre Arbeit aufzunehmen hatte. Seit dem sie sich gewehrt hat, ist die Ausbilderin »großzügig« und sie muss nach der Berufsschule erst um 17:00 Uhr anfangen. Des Weiteren war ich Zeuge, wie sie aufgefordert wurde, an ihrem bereits eingereichten Urlaubstag zu arbeiten. Diese Schichten sollten dann »schwarz«, außerhalb der Reihe, bezahlt werden und der Urlaubstag sollte trotzdem verfallen. Meine Enkelin hat solche Schichten auch übernommen oder Doppelschichten abgeleistet. Sie hat so zum Beispiel einmal von Samstag bis Montag 17 Überstunden abgeleistet und von diesen 14 ausbezahlt bekommen.</p> <p>Der Betrieb geht dabei so vor, dass die Schichtpläne korrekt aussehen, aber die Schichten im Nachhinein geändert werden. So würden bei etwaigen Kontrollen die Schichtpläne makellos aussehen. Weiterhin werden in dem Betrieb keine Stundenzettel oder Urlaubslisten geführt. Dies führt unter anderem dazu, dass die wöchentlichen Ruhetage als Urlaubstage gezählt werden oder nur ein Ruhetag und zwei halbe Ruhetage gewährt werden.</p> <p>Meine Enkelin traut sich leider nicht, gegen die mehr als schlechten Arbeitsbedingungen vorzugehen. Dies liegt auch an einem Fall einer ehemaligen Auszubildenden, die gekündigt hatte, nachdem man sie des Diebstahls bezichtigt und aufgefordert hatte, sich komplett zu entkleiden. Die Kollegin hatte daraufhin gekündigt und befindet sich nun im Rechtsstreit mit dem Betrieb.</p> <p>Ein weiterer Schachzug des Unternehmens ist es, dass die Auszubildenden ein Apartment in dem Ausbildungsbetrieb haben. So verlieren sie zum einen die Unterbringung, wenn sie kündigen, zum anderen können sie jederzeit zur Arbeit herangezogen werden.</p> <p>Als ich mich mit der Ausbilderin bezüglich der Arbeitsbedingungen unterhalten wollte, wurde dies von ihr abgelehnt, da ich kein Elternteil sei. Leider wohnen die Eltern weit weg und sind froh, dass ich mich um ihre Tochter kümmere. Da der Vater oft auf Montage ist und die Mutter noch drei kleine Kinder zu betreuen hat, können diese auch nicht »mal eben« vorbeikommen.</p> <p>Ich und meine Enkelin haben nun überlegt, ob Sie kündigen sollte. Ich selbst kann mir gar nicht vorstellen, wie sie den Alltag überhaupt aushält.</p> <p>Mein Mann und ich haben selber einen Betrieb, in dem wir regelmäßig ausbilden. Wir wissen selbst, dass der Einstieg ins Berufsleben für viele junge Menschen schwierig ist. Aber Verhältnisse wie bei meiner Enkelin vernichten doch sofort jede Motivation an einer Ausbildung. Wie kann man solchen Ausbildungsbetrieben beikommen und sie dazu anhalten die Gesetze einzuhalten?</p>	

Urlaub

Thema:	Abzug von Urlaubstagen
Von:	Frank
Datum:	09.08.2014, 21:07 Uhr

Im Jahr 2013 zwischen November und Januar hatten wir kaum zu tun, da wir keine Aufträge hatten oder so wenig zu tun hatten, dass der Betriebsleiter mich ab und zu, oder sogar für eine Woche, zu Hause gelassen hat. Ich habe alle Nachrichten als »Beweis« gespeichert. In keinen der Nachrichten erwähnte er, dass mir Urlaubstage abgezogen wurden. Im Frühjahr wollte ich dann zwei Tage Urlaub bekommen. Als ich im Büro war, sagte man mir dann, dass das mein letzter Urlaub gewesen sei, weil ich nur noch ungefähr zwölf Tage Urlaub hätte für dieses Jahr (2014) und wenn ich mir das dann ausrechne und die Feiertage abziehe, bliebe mir nichts für dieses Jahr. Jetzt ist meine Frage: Hat die Firma das Recht, mir meine Urlaubstage abzuziehen, für jeden Tag an dem ich, aufgrund der Ansage des Betriebsleiters, zu Hause bleiben musste?

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Thema:	Schwanger in der Ausbildung
Von:	Karen
Datum:	23.09.2014, 18:57 Uhr

Ich bin schon Mutter einer fast zweijährigen Tochter und habe mich deswegen sehr über meine Zusage für eine Ausbildung gefreut, die am 1. September 2014 beginnen sollte. Mitte August habe ich bei einem Routinetermin erfahren, dass ich in der 17. Woche schwanger bin. Daraufhin habe ich eine Woche lang versucht, meine Ausbilderin zu erreichen. Ende August hat sie sich dann endlich nach ihrem Urlaub gemeldet. Ich erzählte ihr von der Schwangerschaft. Daraufhin wollte sie, dass ich einen Aufhebungsvertrag unterschreibe. Ich habe dies aber abgelehnt. Am 1. September bin ich in den Betrieb gefahren. Mir wurde vom Vertriebsleiter der Aufhebungsvertrag vorgelegt. Ich unterschrieb nicht! Da meinte er, ich solle mich krankschreiben lassen, bis Ende September mein Mutterschutz beginnt. Allerdings habe ich gestern ein Schreiben erhalten, dass ich angeblich unterschrieben haben soll und somit das Ausbildungsverhältnis hinfällig ist. Ich habe aber nichts unterschrieben und ich will meine Ausbildung ja auch nicht beenden. Was soll ich jetzt machen?

Ausbildungsvergütung

Thema:	Kürzung der Vergütung
Von:	Lara
Datum:	13.08.2014, 20:04 Uhr
<p>Meine Arbeitgeber ziehen mir seit dem 2. Lehrjahr monatlich 50 Euro vom Lohn ab, weil meine Schulnoten schlecht sind. Meine Chefin in der Filiale ist sehr zufrieden mit meiner Arbeit und ich besuche jede Woche die Nachhilfe. Das alles weiß mein Arbeitgeber. Laut Arbeitsvertrag soll ich jetzt im 3. Lehrjahr 850 Euro brutto bekommen, ich bekam aber nur 800 Euro überwiesen. Soweit ich weiß, machen die das auch bei anderen Lehrlingen so. Zu einem persönlichen Gespräch ist die Chefin nicht bereit. Sie hat gesagt, wenn uns was nicht passt, sollen wir zum Anwalt gehen ... Was kann ich machen?</p>	

Thema:	Keine Vergütung
Von:	Sascha
Datum:	23.08.2014, 22:31 Uhr
<p>Meine Chefin ist zu Beginn dieser Woche in den Urlaub gefahren und hat vorher noch den Lohn überwiesen. Eigentlich macht sie nie Überweisungen, sondern zahlt auf die Hand aus. Alle Kollegen haben Ihren Lohn pünktlich bekommen, jedoch eine Kollegin und ich nicht. Daraufhin habe ich der Chefin eine SMS geschrieben, warum meine Vergütung nicht angekommen sei. Da hieß es, das würde etwas dauern. Zwei Tage und eine SMS später stellte sich heraus, dass meine Vergütung zusätzlich auf dem Konto der anderen Kollegin gelandet ist. Einige Telefongespräche später mit Aussagen wie »Ich solle mich doch nicht so anstellen, ich kümmere mich darum, wenn ich aus dem Urlaub wieder komme.« kamen wir zu der Notlösung, dass meine Kollegin mir den Lohn von ihrem Konto aus überweist. Dies wollte die Kollegin dann machen und es war auch mit der Chefin abgesprochen, doch dann wurde die Vergütung plötzlich von dem Konto meiner Kollegin zurückgebucht. Sprich, ich stehe ohne Vergütung da, bis meine Chefin aus dem Urlaub kommt und sich dann darum kümmert. Es ist ihr wohl egal, dass am 1. des Monats bei mir sämtliche Daueraufträge wie Miete, Auto usw. abgehen. Habe ich irgendeine Möglichkeit dagegen etwas zu tun?</p>	

9. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand deutschlandweit überwiegend im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2013 bis Mai 2014 meist klassenweise durchgeführt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.540 Auszubildenden aus 20 Ausbildungsberufen aus allen Landesteilen Mecklenburg-Vorpommerns ausgewertet, wovon 18 zu den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 in Deutschland meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2012 zählen. Die Bundeswerte, mit denen die MV-Werte verglichen werden, beziehen sich ebenfalls auf die 20 und nicht auf die 25 Ausbildungsberufe.

Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

Durch die regionale Streuung in Mecklenburg-Vorpommern und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden in Deutschland gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert. Hierdurch wird ein Vergleich des Regionalreports mit den bundesweiten Ergebnissen der Befragung möglich. Darüber hinaus wurden in Mecklenburg-Vorpommern zwei weitere Ausbildungsberufe aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe in die Auswertung aufgenommen, die zwar nicht zu den 25 bundesweit häufigsten Ausbildungsberufen zählen, in Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der hohen Bedeutung des Gastgewerbes jedoch eine wichtige Rolle spielen (Fachleute für Systemgastronomie; Restaurantfachmann/-frau).

33 Prozent der Befragten aus diesen 20 Berufen sind Frauen, 67 Prozent Männer. Jeweils rund ein Drittel der Befragten befanden sich im ersten (34 Prozent), zweiten (30 Prozent) bzw. dritten Ausbildungsjahr (35 Prozent). Alle Befragten wurden betrieblich ausgebildet. 14,9 Prozent waren unter 18 Jahre alt, der Rest war bereits volljährig.

Die statistische Auswertung übernahm das Institut isoplan-Marktforschung aus Saarbrücken auf der Basis der bundesweiten Auswertung, die das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. durchgeführt hat. Die Bewertung der Daten erfolgte durch die DGB-Jugend Nord.

10. Anhang

Struktur der Stichprobe

Die folgenden Abbildungen zeigen die Struktur der Stichprobe.

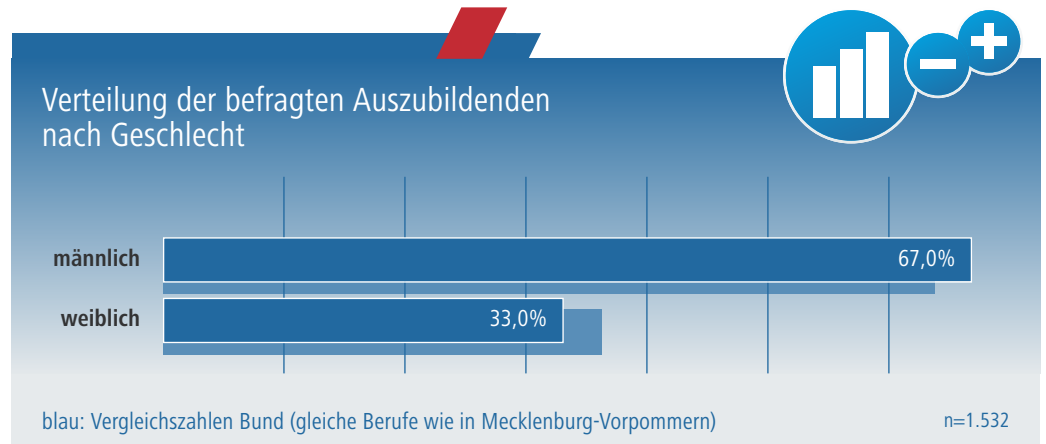


Abbildung 40:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Geschlecht

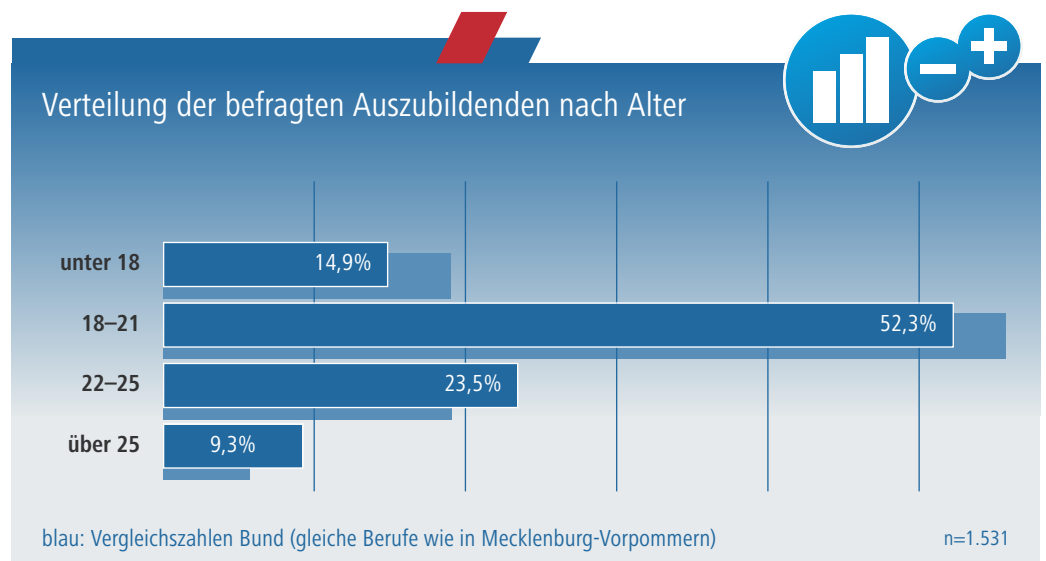


Abbildung 41:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Alter

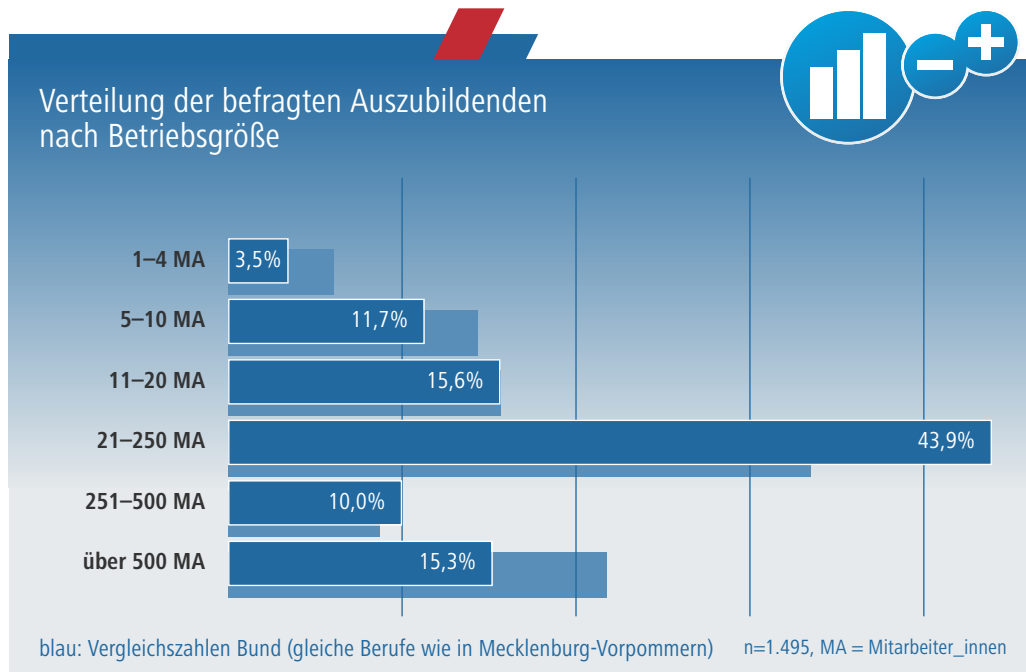


Abbildung 42:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Betriebsgröße

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2013/2014: 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:

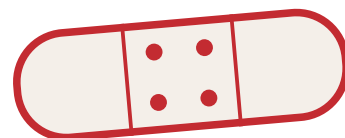
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
12. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja 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 Ausbilderin/einen Ausbilder:
 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 meinen Ausbildern 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. 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. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
27. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung



28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
33. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
 ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
34. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
35. Falls Frage 34 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung:

36. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder andere Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
37. Meine Wohnsituation (Mehrfachantworten möglich)
 ist von mir selbst gewählt hat finanzielle Gründe
 hat familiäre Gründe hat praktische Gründe
 sonstiges
38. Mit dem Beginn meiner Ausbildung bin ich umgezogen:
 nein
 ja, innerhalb ... meines Wohnorts
 des Landkreises des Bundeslandes
 Deutschlands Europas
39. Wenn Frage 38 JA: Ich hatte Probleme, an meinem Ausbildungsort eine Unterkunft / Zimmer / Wohnung zu finden:
 große Probleme, wenn ja, welche: _____
 ging so keine Probleme
40. Ich bin insgesamt zufrieden mit meiner Wohnsituation:
 sehr zufrieden zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
41. Um selbstständig leben zu können, erhalte ich neben meiner Ausbildungsvergütung (Mehrfachantwort möglich):
 nichts, ich komme mit meiner Ausbildungsvergütung zurecht
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z. B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe ...)
42. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meinem Betrieb beträgt in der Regel
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
43. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meiner Berufsschule beträgt in der Regel:
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
44. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
45. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
46. Ich wohne ...
 in einer Stadt am Stadtrand auf dem Land
47. In meiner Ausbildung fallen für mich durchschnittlich pro Ausbildungsjahr Kosten an:
 es entstehen für mich keine Kosten
 Schulmaterialien (Bücher, ...): ca. ____ Euro
 Arbeitsmaterialien (Werkzeuge, ...): ca. ____ Euro
 Fahrtkosten in den Betrieb / Berufsschule: ca. ____ Euro
 Kosten für Fortbildungen, Blockunterricht, ...
 (Fahrtkosten, Unterkunft, Gebühren): ca. ____ Euro
 Ausbildungsgebühren oder ähnliches: ca. ____ Euro
48. In meinem Betrieb gibt es Vereinbarungen zur Übernahme von Kosten für (Mehrfachantworten möglich)
 Schulmaterialien Arbeitsmaterialien
 Fortbildungen Miete
 Fahrten in den Betrieb / zur Berufsschule
 keine weiß nicht
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
51. Datum: _____

Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse und/oder eine Telefonnummer:



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

