

studie



# Ausbildungsreport 2017 Rheinland-Pfalz



[rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/jugend](http://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/jugend)

# Impressum

**Herausgeberin:**

DGB-Jugend Rheinland-Pfalz  
Leonie Hein  
Kaiserstraße 26–30  
55116 Mainz

**Redaktion:**

Leonie Hein, Julia Range, Nils Dettki

**Datenanalyse:**

isoplan, Dr. Schreiber & Kollegen GbR,  
Heinrich-Böcking-Str. 7, 66121 Saarbrücken

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

**Druck:**

Druckhaus Dresden GmbH

**Titelfoto:**

goodluz / Fotolia

# Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
<b>1</b>	<b>Forderungen</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Studienergebnisse</b>	<b>7</b>
<b>2.1</b>	<b>Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen</b>	<b>7</b>
<b>2.2</b>	<b>Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>7</b>
2.2.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	8
2.2.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	8
2.2.3	Ausbildungsnachweis	9
2.2.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	9
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>10</b>
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden	10
2.3.2	Arbeitszeiten bei minderjährigen Auszubildenden	11
2.3.3	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	11
<b>2.4</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>12</b>
<b>2.5</b>	<b>Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden</b>	<b>12</b>
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb	12
2.5.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	13
<b>2.6</b>	<b>Übernahme nach der Ausbildung</b>	<b>13</b>
<b>2.7</b>	<b>Vorzeitige Vertragslösungen</b>	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>Schwerpunkt: Berufsschule</b>	<b>15</b>
<b>3.1</b>	<b>Fachliche Qualität der Berufsschule</b>	<b>15</b>
<b>3.2</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>Methode</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Anhang</b>	<b>20</b>

# Vorwort

## Liebe Leserinnen und Leser,

dass die duale Ausbildung ein deutsches Erfolgsmodell ist und international großes Renommee genießt, ist allseits bekannt. Sie bildet die Basis für den Erfolg unserer Wirtschaft – ihre Qualität bildet aber auch die Basis für den individuellen Erfolg derer, die eine Ausbildung durchlaufen. Die jungen Menschen fordern deshalb zurecht, dass die Politik dem Thema die notwendige Aufmerksamkeit schenkt und für optimale Rahmenbedingungen sorgt. Sie fordern zurecht, dass die Betriebe ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen und qualitativ hochwertig ausbilden. Wer glaubt, dass die Ausbildung bereits so gut ist, dass es nichts zu verbessern gäbe, sollte den Ausbildungsreport 2017, der den Schwerpunkt seiner diesjährigen Auflage auf die berufsbildenden Schulen legt, besonders aufmerksam lesen.

Beim Blick auf die Zufriedenheit mit der eigenen Ausbildung ist ein Ergebnis besonders auffällig: Während etwa drei Viertel aller Auszubildenden mit dem Teil der Ausbildung zufrieden sind, der sich in den Betrieben abspielt, ist nur etwa die Hälfte von ihnen mit dem schulischen Teil ihrer Ausbildung zufrieden.

Auch wenn die Betriebe in dieser Gegenüberstellung vergleichsweise gut wegkommen, bleibt unterm Strich doch festzuhalten, dass immer noch ein Viertel ihrer Auszubildenden weniger zufrieden oder sogar unzufrieden mit der betrieblichen Ausbildung ist. Die Gründe für diese Unzufriedenheit sind häufige Überstunden, die Übertragung ausbildungsfremder Tätigkeiten oder eine mangelhafte Betreuung durch die Ausbilder\_innen. All diese Probleme sind seit Jahren bekannt und je nach Branche sehr unterschiedlich in ihrer Ausprägung. Da sich allerdings auch seit Jahren in der Bewältigung dieser Probleme wenig zu bewegen scheint, ist es offensichtlich, dass es an der Überwachung der gesetzlichen Vorschriften in den ausbildenden Betrieben mangelt. Die Kammern müssen hier ihrem gesetzlichen Auftrag deutlich besser nachkommen.

Zur Verbesserung der Qualität im schulischen Teil der Ausbildung muss der Staat Geld in die Hand nehmen, denn es sind vor allem infrastrukturelle Probleme und mangelhafte Ausstattung, die die Auszubildenden beklagen. Mit dem Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung und den Herausforderungen der Digitalisierung und der Arbeit 4.0 vor Augen, müssen die Berufsschulen in den kommenden Jahren viel stärker in den bildungspolitischen Fokus gerückt werden.

Unsere Ergebnisse zeigen jedoch auch einen Aspekt, der die Zufriedenheit der Auszubildenden steigern könnte und dessen Verbesserung nichts kostet: mehr Mitbestimmung. Egal, ob schulischer oder betrieblicher Teil der dualen Ausbildung – in diesem Punkt besteht auf beiden Seiten Verbesserungspotenzial. In Zeiten, in denen ein Mangel an Fachkräften beklagt wird, lohnt die Investition in eine moderne und qualitativ gute Ausbildung.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!



Dietmar Muscheid  
Vorsitzender DGB Rheinland-  
Pfalz / Saarland



Leonie Hein  
DGB-Jugend Rheinland-Pfalz /  
Saarland

# 1 Forderungen

## **Die DGB-Jugend Rheinland-Pfalz fordert eine solidarische Ausbildungsfinanzierung.**

Der sogenannte Fachkräftemangel ist in aller Munde – und dennoch erhalten Jahr für Jahr tausende ausbildungsinteressierte junge Menschen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Die Zahl derjenigen Jugendlichen, die nach der Schule in Maßnahmen statt in betrieblicher Ausbildung landen, ist nach wie vor viel zu hoch. Allein in Rheinland-Pfalz gibt es 73.600 junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die keine Ausbildung haben und sich derzeit auch in keinerlei Bildungsgang befinden – das ist in dieser Generation mehr als jede\_r Sechste! (Quelle: Mikrozensus 2013) Gleichzeitig sinkt die Quote der Betriebe, die überhaupt ausbilden immer weiter ab und lag zuletzt nur noch bei einem Fünftel. (Quelle: Statistisches Bundesamt 2013). Dieses Fünftel der Betriebe bildet für den gesamten Arbeitsmarkt aus – bleibt aber auf den Kosten für die betriebliche Ausbildung sitzen. Die DGB-Jugend fordert deshalb: Die duale Ausbildung muss solidarisch finanziert werden! Betriebe, die nicht ausbilden, sollen in einen Fonds einzahlen, aus dem qualitativ hochwertige Ausbildung in ausbildungsbereiten Betrieben gefördert werden kann.

## **Die DGB-Jugend Rheinland-Pfalz fordert die Betriebe auf, jungen Menschen eine Perspektive zu geben und sie nach der Ausbildung zu übernehmen.**

Zu wenige Auszubildende haben eine Übernahmegarantie im Betrieb. Für viele endet die Ausbildung mit der Perspektive Arbeitsplatzsuche oder gar Arbeitslosigkeit. Nicht einmal ein qualifizierter Berufsabschluss bietet heutzutage noch eine Garantie für eine gesicherte berufliche Zukunft. Vielmehr sind gerade junge Menschen stärker denn je von prekärer bzw. atypischer Beschäftigung bedroht. Übernahme sichert jungen Menschen Zukunftsperspektiven – und die dringend notwendige Berufserfahrung. Auch hier gilt: Wem an Fachkräftesicherung und Mitarbeiter\_innenbindung gelegen ist, übernimmt die ausgebildeten jungen Mitarbeiter\_innen gerade in Zeiten des demografischen Wandels unbefristet. Wer die Übernahme verweigert, nimmt der jungen Generation die Chancen auf einen guten Start ins Berufsleben. Die DGB-Jugend fordert deshalb, dass in Branchen, in denen keine tariflichen Regelungen zur Übernahme bestehen, eine unbefristete Übernahme nach Bestehen der Ausbildungsprüfung gesetzlich festgeschrieben wird. Ausbildung und Übernahme gehören zusammen.

## **Die DGB-Jugend Rheinland-Pfalz fordert eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung.**

Die Qualität der Ausbildung spielt bei der Sicherung von Fachkräften eine wichtige Rolle. Viele Betriebe klagen über fehlende Auszubildende und Fachkräfte und über eine mangelnde »Ausbildungsreife« von Bewerber\_innen, gleichzeitig stellen wir Mängel in der Qualität der Ausbildung fest. Immer wieder werden die Auszubildenden kaum ausgebildet, sondern eher »ausgebeutet«. Sie werden als billige Arbeitskräfte im Betrieb und für Tätigkeiten regulärer Beschäftigter eingesetzt, statt in einem wirklichen Lernverhältnis betreut zu werden. Betriebe können nicht zu Beginn einer Ausbildung voraussetzen, was erst am Ende der Ausbildung steht: Eine Fachkraft, die ihren Arbeitsplatz vollständig beherrscht. Diejenigen, die leichtfertig und pauschal von einem Fachkräftemangel reden, sollten einsehen, dass in Zeiten des demografischen Wandels der Fachkräftebedarf nur mit gut ausgebildeten und motivierten jungen Menschen gedeckt werden kann. Dafür müssen sich Betriebe auch schwächeren Jugendlichen zuwenden und diese intensiv fördern.

Ausbildung muss als Investition in die Zukunft begriffen werden. Mit der Entscheidung des Betriebs, selbst für den fachlichen Nachwuchs zu sorgen, müssen auch entsprechend hohe Qualitätskriterien verbunden sein – genauso wie bei allen anderen betrieblichen Investitionen. Denn jede Firma ist nur so gut wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir fordern die Kammern auf, Missstände in einzelnen Betrieben schneller zu erkennen und zu beseitigen.

## **Die DGB-Jugend Rheinland-Pfalz sieht ein klares Votum für betriebliche Mitbestimmung.**

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt jedes Jahr aufs Neue: Wo Gremien der betrieblichen Mitbestimmung über die Ausbildungsqualität wachen, fühlen sich junge Menschen besser aufgehoben und besser ausgebildet. Die Gewerkschaften informieren Auszubildende über die Bedeutung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und über Mitbestimmungsmöglichkeiten in den rheinland-pfälzischen Berufsschulen, z. B. während der Berufsschultouren. Diese Kooperationen sind sinnvoll und sollten ausgebaut werden.

### **Die DGB-Jugend Rheinland-Pfalz fordert einen Pakt zur Verbesserung der berufsbildenden Schulen.**

Der diesjährige Schwerpunkt des Ausbildungsreportes zeigt: Eine Vielzahl von Faktoren hat Einfluss auf die Beurteilung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Eine zeitgemäße Ausstattung ist genauso notwendig wie eine enge Kooperation mit den ausbildenden Betrieben. Ein ebenso großer Faktor kommt auch in den berufsbildenden Schulen der Mitbestimmung durch die Schülerinnen und Schüler zu.

Die Ausstattung der berufsbildenden Schulen kann nicht klammen Gemeindegassen überlassen werden. Veraltete Lernmittel und marode Gebäude, in denen der Putz von der Wand blättert und niemand auf die Toilette gehen will, tragen nicht zur Attraktivität der dualen Ausbildung bei. Der Zustand der berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz wird von den Auszubildenden deutlich schlechter bewertet als im Bundesvergleich. Wir brauchen einen rheinland-pfälzischen Pakt für berufsbildende Schulen, der eine zeitgemäße Ausstattung gewährleistet, die Lernortkooperation fördert und die Mitbestimmung ausbaut.

# 2 Studienergebnisse

## Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



### Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker\_in  
Industriemechaniker\_in  
Industriekaufmann\_frau  
Elektroniker\_in für Betriebstechnik  
Steuerfachangestellte\_r  
Fachinformatiker\_in

### Berufe mit mittleren Bewertungen

Medizinische\_r Fachangestellte\_r  
Kaufmann\_frau im Einzelhandel  
Zerspanungsmechaniker\_in  
Maler\_in und Lackierer\_in  
Kaufmann\_frau für Büromanagement  
Kaufmann\_frau im Groß- und Außenhandel  
Elektroniker\_in  
Anlagenmechaniker\_in  
Koch\_Köchin  
Tischler\_in

### Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Verkäufer\_in  
Fachkraft für Lagerlogistik  
Metallbauer\_in  
KFZ-Mechatroniker\_in  
Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r  
Hotelfachmann\_frau  
Friseur\_in

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch »gute Ausbildung« – was ist das? Die rechtlichen Grundlagen der Ausbildungsqualität finden sich im Berufsbildungsgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie dem Betriebsverfassungsgesetz. Gut ausgebildet werden können nur jene, die fachlich und didaktisch kompetent betreut werden. Vor diesem Hintergrund beleuchtet der Ausbildungsreport folgende Kriterien für eine gute Ausbildung: Ausbildungsinhalte, Arbeitszeiten, Vergütung und die Einschätzung der Auszubildenden selbst.

## 2.1 Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2017 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede. Insgesamt zeigt sich, dass die Ausbildungsqualität mit der Betriebsgröße tendenziell steigt, während klein- und Kleinstunternehmen Auszubildende häufig stark nach Auftragslage und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan einsetzen (o. Abb.). Auch eine starke betriebliche Interessensvertretung begünstigt eine bessere Ausgestaltung der Ausbildung. Auszubildende in kleinen bzw. nicht mitbestimmten Betrieben sind bspw. häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, worunter die fachliche Anleitung leidet (o. Abb.).

Berufe mit den besten Bewertungen sind in diesem Jahr Mechatroniker\_in, Industriemechaniker\_in, Industriekaufmann\_frau, Elektroniker\_in für Betriebstechnik, Steuerfachangestellte\_r sowie Fachinfor-

matiker\_in. Nach wie vor große Probleme bestehen im KFZ-Handwerk, bei Hotelfachleuten sowie Friseur\_innen.

Auffällig ist, dass die am schlechtesten bewerteten Berufe zum allergrößten Teil deckungsgleich mit denjenigen Ausbildungsberufen sind, die in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit Jahr für Jahr am meisten unbesetzte Ausbildungsstellen aufweisen.<sup>1</sup> Es zeigt sich also, dass die Qualität der beruflichen Ausbildung der Schlüssel zur Attraktivität eines Ausbildungsberufes ist. Es liegt in der Hand der Betriebe und der Kammern, Ausbildungsmängel zu beheben und die duale Ausbildung in allen Berufsfeldern zu einer attraktiven Perspektive für junge Menschen zu machen.

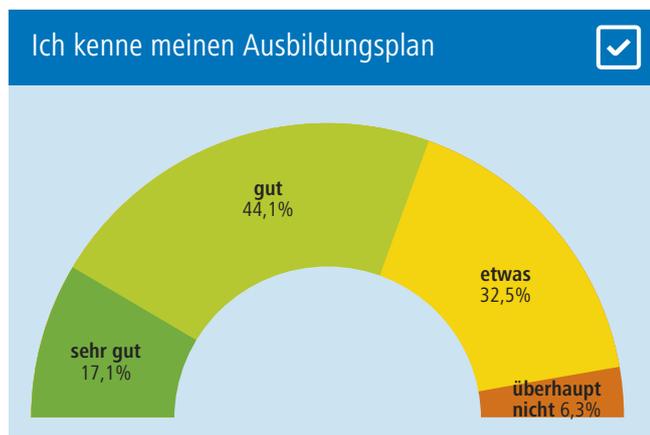
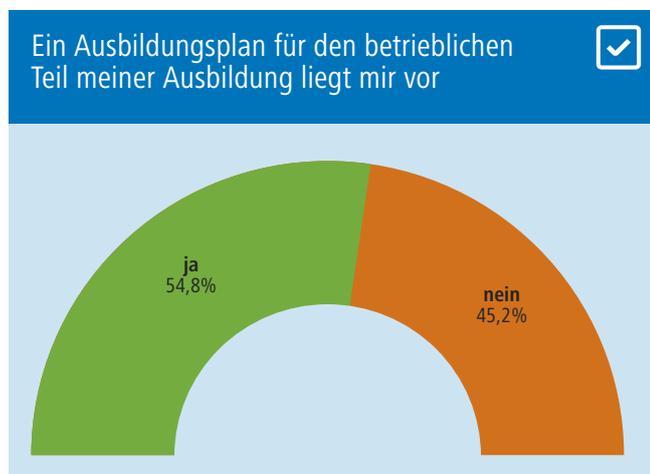
## 2.2 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Die inhaltliche Ausgestaltung der Berufsausbildung ist entscheidend: Die Auszubildenden sollen nicht im Betrieb »einfach so mitlaufen«, sondern tatsächlich die für ihren Beruf nötigen Kompetenzen vermittelt bekommen. In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen Antworten auf die Fragen nach der Einhaltung des Ausbildungsplans, nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten, nach dem Vorhandensein und der Verfügbarkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie dem korrekten Führen des Berichtshefts als Nachweis des Fortschritts der Berufsausbildung ein.

<sup>1</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201708/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-07-0-201708-pdf.pdf>

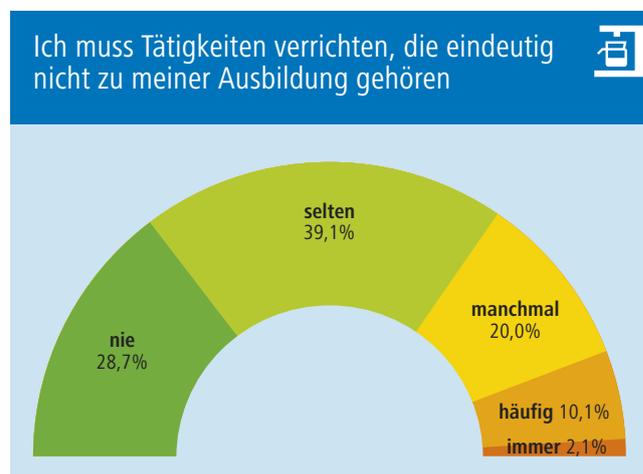
### 2.2.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser muss vom Betrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. Der betriebliche Ausbildungsplan beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Friseur auch tatsächlich Haare schneidet und nicht nur den Boden kehrt. Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Bereits in der Berufsschule bekommen betroffene Auszubildende dann zu spüren, dass andere Auszubildende einen Wissensvorsprung aus der betrieblichen Praxis mitbringen. Nur gut die Hälfte (54,8 Prozent) der Auszubildenden haben bei der Befragung angegeben, dass ihnen überhaupt ein Ausbildungsplan vorliegt. Von den Azubis mit Ausbildungsplan kennen knapp zwei Drittel (61,2 Prozent) die Inhalte des Ausbildungsplans »gut« oder sogar »sehr gut«. Andererseits: Deutlich mehr als ein Drittel (38,8 Prozent) der Azubis sind mit den Inhalten ihrer Ausbildung überhaupt nicht oder nur »etwas« vertraut. Wer aber nicht weiß, was er oder sie lernen soll, kann auch nicht selbst darauf achten, dass dieser Plan eingehalten wird.



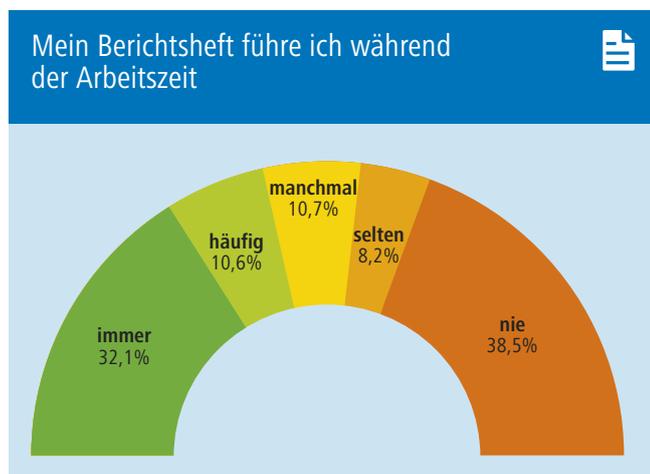
### 2.2.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt eindeutig, dass die Ausbildung (ausschließlich!) zum Erlernen aller Kompetenzen des jeweiligen Berufes bestimmt ist. Viel zu oft werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit jedoch zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Ihnen fällt es als junge Beschäftigte auf der untersten betrieblichen Hierarchieebene besonders schwer, dagegen vorzugehen. Wenn Auszubildende zu häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten herangezogen werden, lässt sich eine gute Ausbildungsqualität kaum noch gewährleisten. Oft hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden nur mit großen Mühen ihre Ausbildungsprüfungen bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden wurde, müssen diese Auszubildenden befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen negativen Konsequenzen. 12,2 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, »immer bzw. häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Immerhin beläuft sich der Umfang der ausbildungsfremden Tätigkeiten bei deutlich über drei Viertel (79,5 Prozent, o. Abb.) auf weniger als fünf Stunden wöchentlich.



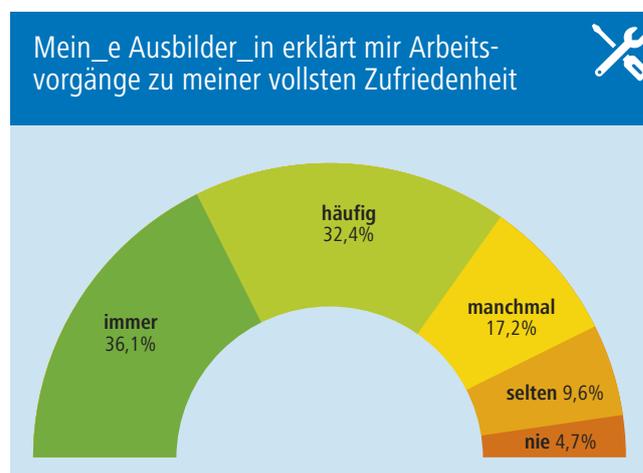
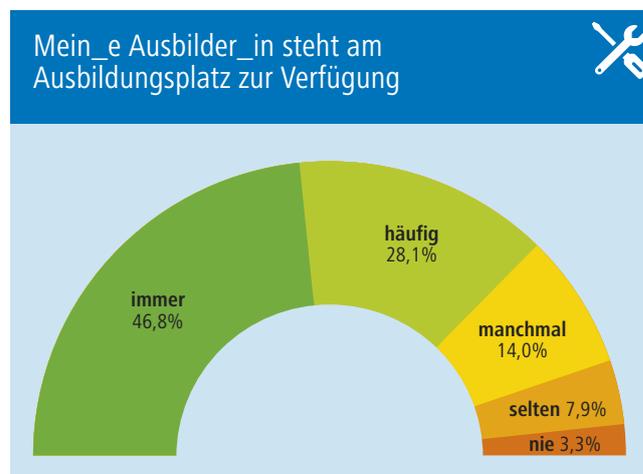
### 2.2.3 Ausbildungsnachweis

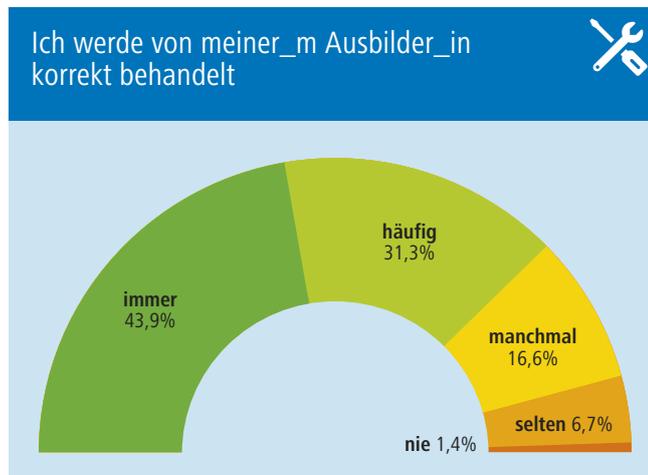
In den meisten Ausbildungsordnungen ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Über die Inhalte der Ausbildung und den Unterricht in der Berufsschule wird so ein genauer wöchentlicher Ausbildungsnachweis geführt. Das Berichtsheft dient damit als Dokumentation und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. Der Ausbildungsnachweis ist bei Streitfällen, zum Beispiel wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, der einzige Nachweis über die tatsächlich absolvierten (und nicht absolvierten) Ausbildungsabschnitte. Da das Berichtsheft Bestandteil der Ausbildung ist, muss der Arbeitgeber den Auszubildenden die Möglichkeit geben, es während der Arbeitszeit zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung führt fast die Hälfte (46,7 Prozent) der Auszubildenden das Berichtsheft »nie« oder »selten« während der Arbeitszeit.



### 2.2.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder\_innen

Das BBiG definiert eindeutig, wie die fachliche Anleitung auszusehen hat. In der Ausbildungspraxis wird jedoch in einigen Betrieben davon abgewichen. Nach § 28 Abs. 1 BBiG darf nur ausbilden, wer dazu »persönlich und fachlich geeignet ist«. Zwar geben 91,6 Prozent der Befragten an, eine Ausbilderin oder einen Ausbilder zu haben (o. Abb.), doch bei 11,2 Prozent der befragten Auszubildenden ist der/die Ausbilder\_in »selten« bis »nie« und bei weiteren 14 Prozent nur »manchmal« präsent. In der Praxis herrscht dann »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Von den Auszubildenden, die regelmäßig Kontakt zu ihren Ausbilder\_innen haben, geben 68,5 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« Arbeitsvorgänge gut erklärt bekommen. Leider fühlen sich 14,3 Prozent »selten« bzw. »nie« fachlich gut betreut. Hier wird angesichts des prognostizierten Fachkräftebedarfs viel Potential verschenkt.





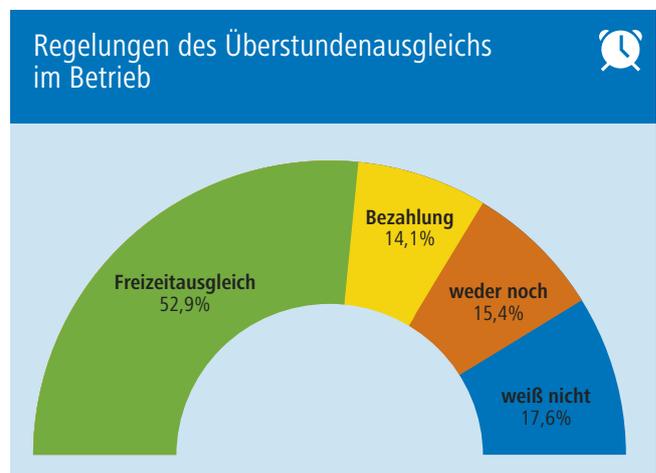
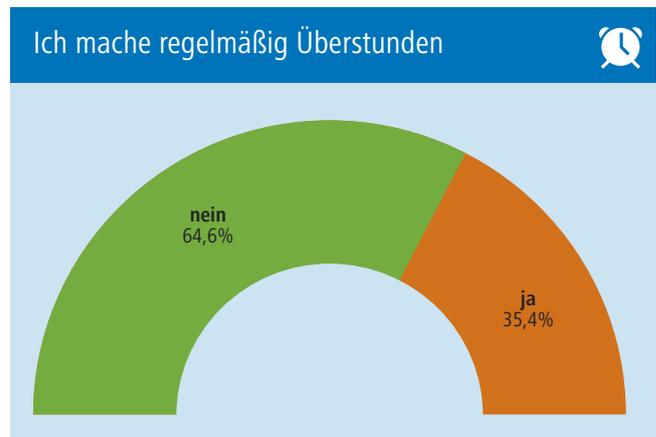
Auch der zwischenmenschliche Aspekt zwischen Auszubildenden und Ausbilder\_in ist wichtig für den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung. Gut drei Viertel der Befragten (75,2 Prozent) geben an, von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, 16,6 Prozent der Befragten fühlen sich nur »manchmal« korrekt behandelt. 9,1 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der Behandlung durch ihre\_n Ausbilder\_in deutlich unzufrieden.

## 2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer\_innen im herkömmlichen Sinne: Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dafür sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig, was auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert ist. In der Realität sieht es allerdings leider häufig anders aus.

### 2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sieht für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 3 vor: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.« Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht entstehen, besagt § 17 im BBlG, dass die Mehrarbeit besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen ist. Doch zwischen Theorie und (Ausbildungs-)Praxis klafft eine große Lücke. Wenn es hinsicht-



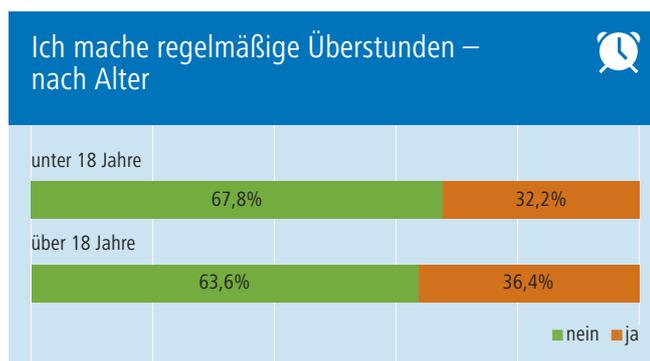
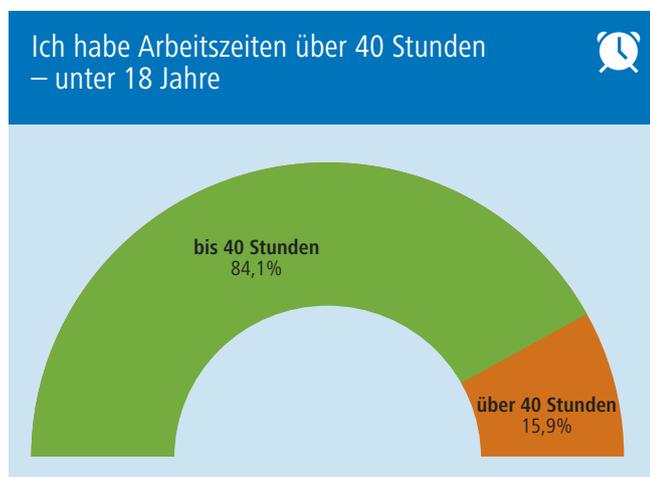
lich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt (z.B. durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen), wagen viele Auszubildende nicht nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Auszubildende tun sich schwer damit, Überstunden abzuschlagen. Oft mussten sie zahlreiche Bewerbungen schreiben, um diesen Ausbildungsplatz zu bekommen. Demnach wollen sie einen guten Eindruck machen, um nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. So gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Arbeitsalltag, obwohl sie während der Ausbildung eigentlich nicht vorgesehen sind. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist nicht nur die Gesundheit der Auszubildenden, sondern auch die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten, geschweige denn, sich zu erholen.

35,4 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, regelmäßig Überstunden zu machen. Von ihnen leisten mit 23,8 Prozent fast ein Viertel wöchentlich über 5 Mehrstunden ab (o. Abb.)! Erschreckend ist, dass nur bei zwei Dritteln (67 Prozent) der Auszubildenden der Überstundenausgleich geregelt ist: »Kostenlose« Überstunden ohne Freizeitausgleich werden häufig als »normal« angesehen und gehören für 15,4 Prozent der befragten Auszubildenden zum Alltag. Hinzuweisen ist zudem auf den Anteil von 17,6 Prozent, der angibt, nicht zu wissen, wie bei ihm mit Überstunden umgegangen wird. Es ist davon auszugehen, dass ein großer Teil dieser Auszubildenden ebenfalls keinen Ausgleich für seine Überstunden erhält.

### 2.3.2 Arbeitszeiten bei minderjährigen Auszubildenden

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten besondere Regelungen. Im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende grundsätzlich maximal 40 Stunden wöchentlich und maximal acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Diese Zeiten dürfen – von einigen Ausnahmen abgesehen – auch dann nicht überschritten



werden, wenn bei einer Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden ausnahmsweise Überstunden geleistet werden (§ 8 JArbSchG).

Bei Auszubildenden unter 18 Jahren gibt es viel zu viele Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz: 15,9 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Knapp ein Drittel aller befragten minderjährigen Auszubildenden macht regelmäßig Überstunden. Von ihnen ist eine wöchentliche Mehrarbeit von mehr als sechs Stunden für fast jede/n Sechste/n der befragten Minderjährigen (14,7 Prozent, o. Abb.) Ausbildungsrealität.

### 2.3.3 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

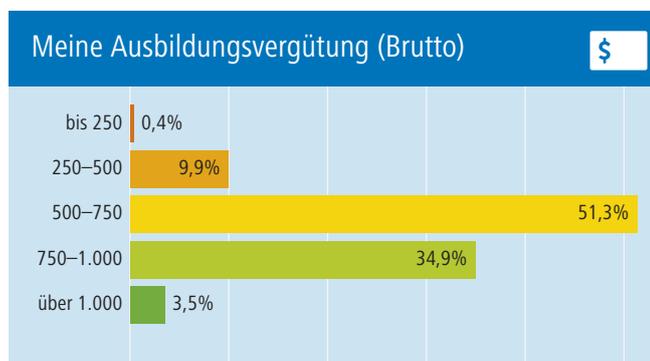
Gemäß § 15 BBiG hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi«, weil sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. So betrachten einige Betriebe die Ausbildungszeiten als rein betriebliche Zeiten, d. h. Auszubildende dürfen ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen. 18,6 Prozent der Befragten in Rheinland-Pfalz geben an, dass sie Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten müssen (o. Abb.).

## 2.4 Ausbildungsvergütung

Die Vergütung sollte ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, damit der Schritt in die weitestgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus gelingen kann. Denn mit dem Ausbildungsbeginn steht oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder die Anschaffung eines eigenen Fahrzeugs. Zudem stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Das BBiG schreibt eine »angemessene« Bezahlung für die Auszubildenden fest. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es, die Ausbildungsvergütung ist »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

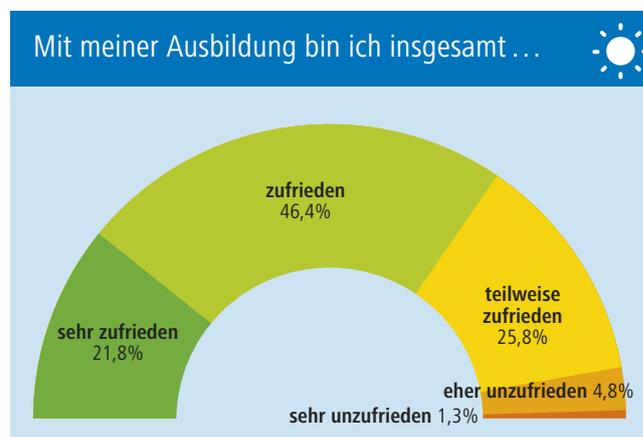
Häufig ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei nicht tarifgebundenen Betrieben dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um nicht mehr als 20 Prozent unterschritten werden.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist sehr unterschiedlich. Gut die Hälfte der befragten Auszubildenden erhält eine Vergütung zwischen 500 und 750 Euro monatlich. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) belegt: »Aktuell reichen die Vergütungen für viele Auszubildende nicht zur Finanzierung ihrer Lebensführung aus. Über ein Viertel von ihnen nimmt die Belastung eines Nebenjobs auf sich – teilweise zur Deckung der Kosten ihrer Grundversorgung, teilweise aber auch zur Erfüllung zusätzlicher Wünsche.« (»Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden«, BIBB Report 14/10, 2010).



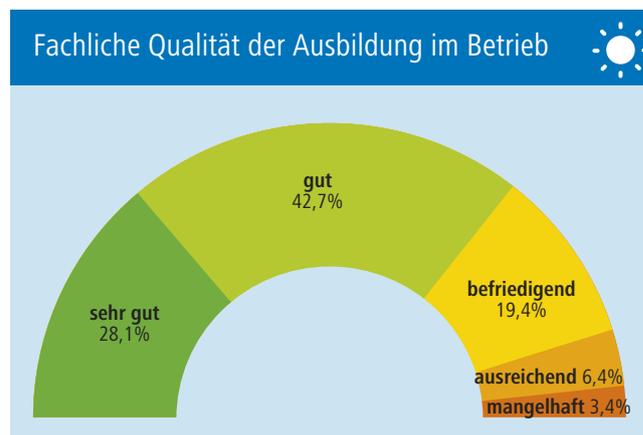
## 2.5 Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden

Wie beurteilen Auszubildende ihre Ausbildung? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule? Fühlen sie sich unter- oder überfordert? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten? Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen einen differenzierten, subjektiven Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen. Auf die Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung geben gut zwei Drittel (68,2 Prozent) an, (sehr) zufrieden zu sein. Dem gegenüber stehen nur 6,1 Prozent, die eher oder sehr unzufrieden sind.



### 2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

Gut 70 Prozent der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese jungen Erwachsenen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem

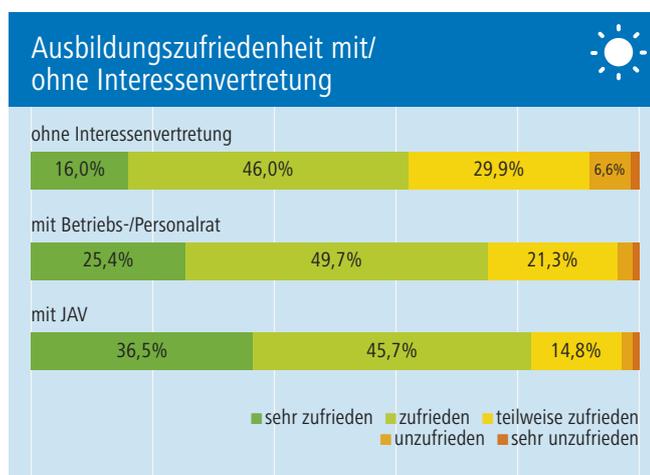


Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 9,8 Prozent der Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

### 2.5.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, erweist sich für viele Auszubildende als hilfreich. Dort finden die Auszubildenden Kolleginnen und Kollegen, an die sie sich bei Problemen wenden können. Betriebsrät\_innen und Personalrät\_innen, welche die internen Strukturen des Betriebs gut kennen, können helfen, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern.

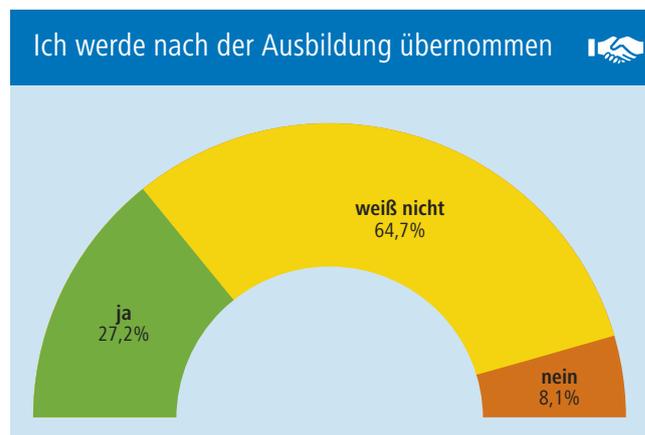
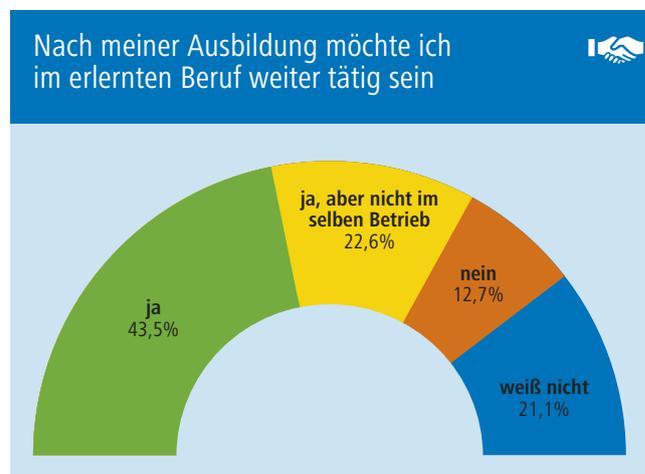
Es lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Vorhandensein einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen: Auszubildende aus Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein sind. Dabei erweist sich das Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung als günstigster Faktor für die Steigerung der Ausbildungszufriedenheit: 62 Prozent der Auszubildenden ohne eine Interessenvertretung sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Wo es einen Betriebs- bzw. Personalrat gibt, erhöht sich dieser Wert bereits auf 75,1 Prozent Zufriedene. Dort, wo es eine JAV gibt, sind sogar 82,2 Prozent. Umgekehrt steigt der Anteil der Unzufriedenen, wenn es keine Interessenvertretung im Ausbildungsbetrieb gibt.



## 2.6 Übernahme nach der Ausbildung

Eine sichere Zukunftsperspektive ist für junge Menschen sehr wichtig. Eine in Aussicht gestellte Übernahme bedeutet in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden, das Sammeln erster Berufserfahrung und keine Jobsuche während der Zeit der Abschlussprüfungen. Auch wird damit die Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht. Der Aspekt der Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung ist daher für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit.

66,1 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Jedoch sagt fast jede\_r vierte Auszubildende (22,6 Prozent), dass er bzw. sie nicht im jetzigen Betrieb weiter beschäftigt sein will. Zum Befragungszeitpunkt können gleichzeitig nur 27,2 Prozent der befragten Auszubildenden bereits sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. 64,7 Prozent wissen noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,1

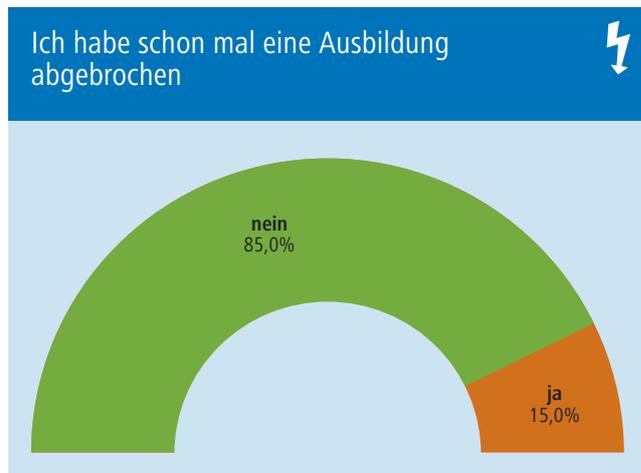


Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Das zeigt den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen.

## 2.7 Vorzeitige Vertragslösungen

Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der Zahl an vorzeitigen Vertragsauflösungen wider: Fast jede/r vierte (26,1 Prozent<sup>2</sup>) Auszubildende in Rheinland-Pfalz bringt die Ausbildung nicht zu Ende.<sup>3</sup> 15 Prozent der befragten Azubis in Rheinland-Pfalz haben angegeben, schon mal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur junge Menschen befragt wurden, die bereits wieder in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

Auszubildende geben ihr Ausbildungsverhältnis nicht »einfach so« auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten gesucht. Auszubildende bitten Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung oder schalten die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler ein. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Eine Verbesserung der Ausbildungsqualität in der betrieblichen Praxis könnte sicher eine Vielzahl der Ausbildungsabbrüche verhindern. In der Folge würden große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben – sowohl für die Jugendlichen als auch für die Ausbildungsbetriebe.



<sup>2</sup> Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 177

<sup>3</sup> Vertragslösungen sind vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge. Hierbei ist zu beachten, dass eine Vertragslösung nicht unbedingt einen endgültigen Abbruch der Berufsausbildung bedeutet; auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können mit Vertragslösungen einhergehen. Zu einer vorzeitigen Lösung des Vertrags kann es sowohl seitens des Auszubildenden, als auch des Ausbildungsbetriebes oder in beiderseitigem Einvernehmen kommen. Die Gründe für Vertragslösungen sind vielfältig und mitunter komplex. Sie reichen von Betriebsschließungen und gesundheitlichen Gründen, revidierten Berufswahlentscheidungen bis hin zu Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden. (Quelle: <http://www.bibb.de/de/wk59122.htm>)

# 3 Schwerpunkt: Berufsschule

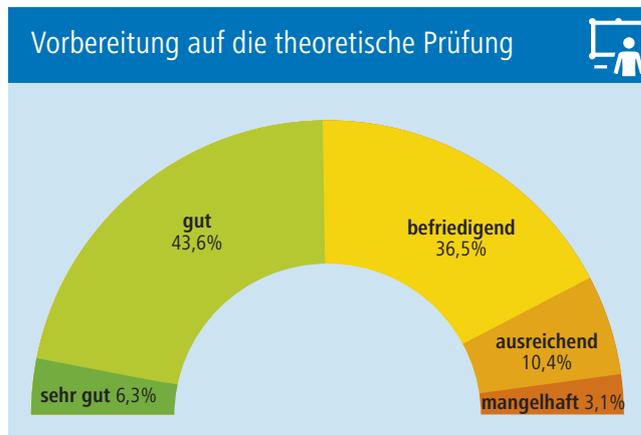
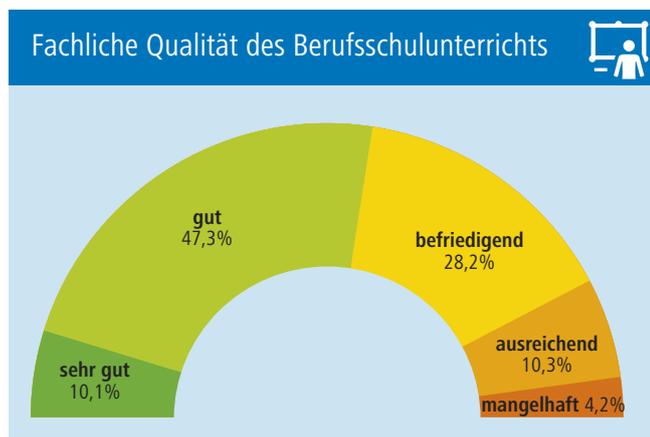
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten, kein\_e Ausbilder\_in im Betrieb: Ein guter Berufsschulunterricht kann für viele Auszubildende dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem der Mitschüler\_innen aus anderen Betrieben zu vergleichen. Auch werden Lehrerinnen und Lehrer im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag häufig als Vermittlerinnen und Vermittler aktiv. Sie leisten damit eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die dazu führen kann, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

## 3.1 Fachliche Qualität der Berufsschule

Betrachtet man zunächst die generelle Beurteilung der fachlichen Qualität der Berufsschule, so zeigt sich, dass über die Hälfte der befragten Auszubildenden (57,3 Prozent) die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« bewertet. 14,5 Prozent bewertet die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

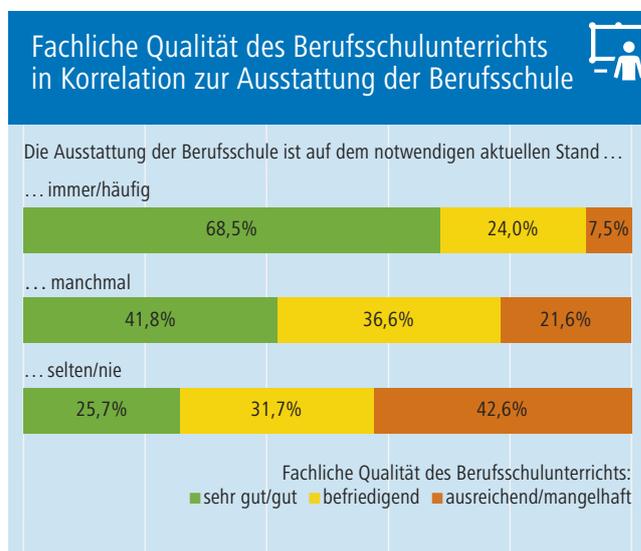
Vor diesem Hintergrund ist es auch wenig verwunderlich, dass sich nur die Hälfte der Auszubildenden (49,9 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »gut« bzw. »sehr gut« auf die theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. Ein weiteres Drittel (36,5 Prozent) schätzt die Vor-



bereitung als »befriedigend« ein und knapp 15 Prozent fühlen sich nur »ausreichend« (10,4 Prozent) oder gar »mangelhaft« (3,1 Prozent) vorbereitet.

Einer der Gründe für das relativ schlechte Abschneiden: Die Ausstattung der Berufsschulen ist oft veraltet und nicht ausreichend. Nicht mal zwei Drittel der Befragten (63,7 Prozent, o. Abb.) sind der Meinung, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien und Gerätschaften verfügt, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen. Hier ist auch der Vergleich mit dem bundesweiten Ergebnis interessant: der Wert liegt hier mit 68,1 Prozent deutlich über dem von Rheinland-Pfalz.

Auszubildende, deren berufsbildende Schule nicht über eine aktuelle Ausstattung verfügt, sind deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Während 68,5 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung zufrieden sind, die fachliche Qualität der Berufsschule insgesamt mit »gut« oder »sehr gut« be-

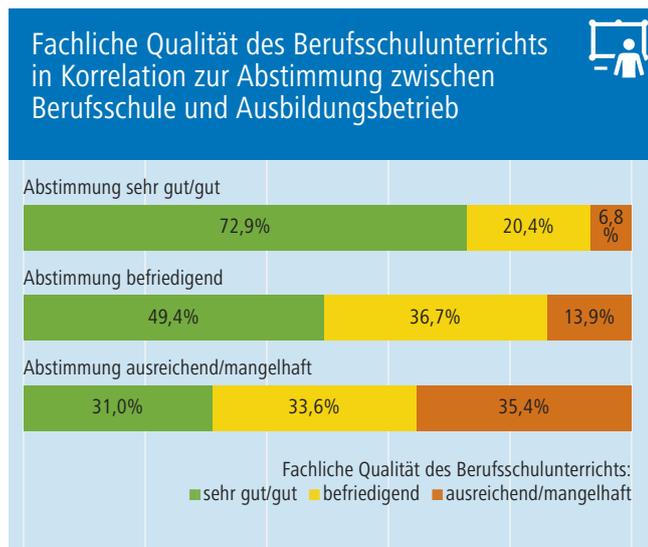


werten, sinkt dieser Anteil auf etwa ein Viertel (25,7 Prozent), wenn die Auszubildenden mit den Bedingungen an ihrer Schule unzufrieden sind.

### Abstimmung zwischen berufsbildender Schule und Ausbildungsbetrieb

Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der Befragten (57,2 Prozent, o.Abb.) bewertet die Koordination zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »sehr gut« oder »gut«. Auszubildende, die den Berufsschulunterricht als »(sehr) gut« mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt empfinden, sind auch zu fast drei Vierteln (72,9 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Der gleichen Meinung ist jedoch nur deutlich weniger als die Hälfte der Auszubildenden (31 Prozent), welche die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« bzw. »mangelhaft« bewerten.

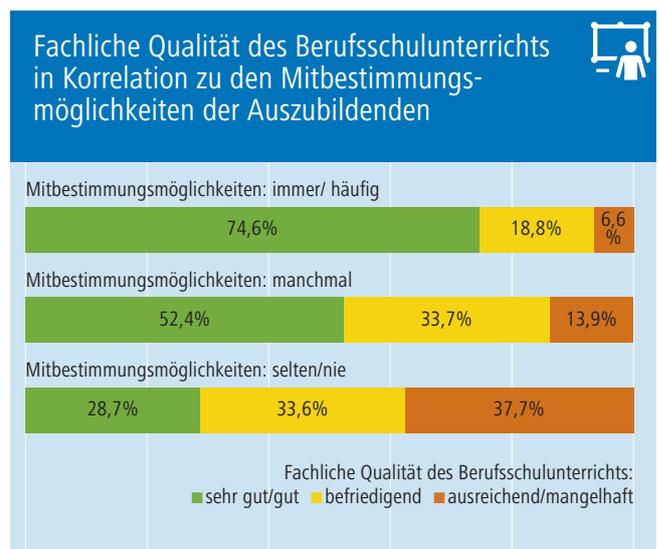
Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen berufsbildenden Schulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern dass die Berufsschüler\_innen sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen können, wenn sie einen unmittelbaren Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung erkennen.



### Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden

Die Partizipation der Auszubildenden bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts selbst wirkt sich positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts aus. Auf der Grundlage der Antworten jener Auszubildenden, die an einer berufsbildenden Schule unterrichtet werden, an der es eine Interessenvertretung gibt und die dort auch selbst aktiv sind, lässt sich zeigen, dass hier ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

Jene in einer Schüler\_innenvertretung aktiven Auszubildenden, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich besser als Schüler\_innen, deren Anregungen »selten« oder »nie« aufgenommen werden.



## 3.2 Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts durch die Auszubildenden haben. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen: Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar und soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen.

Hier hat Rheinland-Pfalz im bundesweiten Vergleich deutlichen Nachholbedarf. Um die berufsbildende Schule als gleichwertige Akteurin in der dualen Ausbildung zu etablieren, ist eine umfassende Investition in die Ausstattung der Schulen dringend notwendig. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur sowie die Bereitstellung digitaler Lernmedien. Die berufsbildenden Schulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht – hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation mit den ausbildenden Betrieben. Das theoretische Wissen muss für die berufliche Praxis relevant sein – nur so kann es zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits kommen.

Um dies zu ermöglichen, ist die Einführung einer verpflichtenden Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und berufsbildender Schule in Form von regelmäßigen Treffen zum gegenseitigen Austausch und zur gemeinsamen Fort- und Weiterbildung unverzichtbar. Zur besseren Verzahnung der Lernprozesse an beiden Orten der dualen Ausbildung müssen lernortübergreifende Berufsbildungspläne unter Einbezug der Sozialpartner und betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt werden. Damit dies gelingt, braucht es zusätzliche Ressourcen – sowohl bei der Personalausstattung als auch bei der infrastrukturellen Ausstattung der Berufsschulen.

Eine adäquate Beteiligung und Mitbestimmung von Schüler\_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung ist zentral. Sie kann – neben der Bereitstellung finanzieller Mittel - die Qualität des Berufsschulunterrichts verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler\_innen ausrichten.

Die Mitbestimmung an berufsbildenden Schulen muss deshalb weiter ausgebaut und gesetzlich verankert werden.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der berufsbildenden Schule bleibt wie in den vergangenen Jahren auch deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrkräften gesucht oder gleich die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Der vorliegende Ausbildungsreport hingegen verdeutlicht die diesbezüglich zentrale Bedeutung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen: Eine zeitgemäße Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit Unterrichtsmaterialien, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist ebenso wichtig, wie ausreichend Personal, das für eine gute Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben sorgt und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.

# 4 Zusammenfassung

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, aber z. T. auch die Politik, verweisen gern auf unzureichende »Ausbildungsreife« von Auszubildenden, wenn es darum geht, den Mangel an Ausbildungsplätzen und die fehlende Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung schön zu reden. Dieser Ausbildungsreport wechselt die Perspektive: Er untersucht die »Ausbildungsreife« der Betriebe.

## Ausbildungsinhalte

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlichen Ausbildungsplan, der die Qualität der Ausbildung regelt. Auszubildende müssen ihren Ausbildungsrahmenplan und einen betrieblichen Ausbildungsplan zu Beginn ihrer Ausbildung erhalten. Zu einer guten Ausbildung gehören jedoch auch Ausbilderinnen und Ausbilder, die den Jugendlichen die Ausbildungsinhalte gut vermitteln.

### Fakt ist:

- Fast die Hälfte der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz ist mit den Inhalten ihrer Ausbildung nicht vertraut, da ihnen kein betrieblicher Ausbildungsplan vorliegt.
- Bei mehr als jedem\_r siebten Befragten besteht die Ausbildung aus überwiegend ausbildungsfremden Tätigkeiten.
- Bei mehr als jedem\_r neunten Azubi in Rheinland-Pfalz besteht die Ausbildung aus »learning by doing«. 15,3 Prozent der Auszubildenden bekommen Arbeitsvorgänge selten oder nie erklärt. 8,4 Prozent der Azubis haben gar keine\_n Ausbilder\_in im Betrieb, weitere 11,2 Prozent geben an, dass ihnen der/die Ausbilder\_in selten oder nie am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

## Arbeitszeiten

Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten für Auszubildende ist notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen. Die Ausbildung ist dazu da, junge Menschen für das Berufsleben zu qualifizieren. Sie findet in einer Phase statt, in der Jugendliche enorme Entwicklungsschübe machen.

### Fakt ist:

- 35,4 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Jede\_r vierte davon macht regelmäßig mehr als fünf Überstunden pro Woche und mindestens 15,4 Prozent erhalten dafür weder eine Vergütung noch einen Freizeitausgleich.

## Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Minderjährige Auszubildende dürfen maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen

diese Zeiten, von einigen Ausnahmen abgesehen, nicht überschritten werden.

### Fakt ist:

- 15,9 Prozent der rheinland-pfälzischen Auszubildenden unter 18 Jahren arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche.
- Ein Drittel (32,2 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden leistet Überstunden.

## Ausbildungsvergütung

Auch bei jungen Menschen spielt Geld eine Rolle. Sie wollen und müssen teilweise auch in der Ausbildung bereits ihr Leben eigenständig finanzieren. Vielen Auszubildenden reicht ihre Vergütung nicht aus.

### Fakt ist:

- 10,3 Prozent der rheinland-pfälzischen Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung von unter 500,00 € im Monat. Gut die Hälfte (51,3 Prozent) erhält 500,00 € bis 750,00 €.

## Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung hängt von vielen Faktoren ab: Die Qualität der Ausbildung, Arbeitszeiten, Überstunden, die Höhe der Ausbildungsvergütung und auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb spielen eine große Rolle.

### Fakt ist:

- In Betrieben, in denen eine Interessenvertretung besteht (Betriebsrat, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung) sind Auszubildende mit ihrer Ausbildung zu 82,2 Prozent (sehr) zufrieden. Zum Vergleich: Bei den Auszubildenden, in deren Betrieb keine betriebliche Mitbestimmung stattfindet, sind es mit 62 Prozent über 20 Prozent weniger.

## Berufsbildende Schulen:

Auch bezüglich der Qualität des Berufsschulunterrichts zeichnet der Ausbildungsreport ein differenziertes Bild. Es zeigt sich, dass eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der Qualität des Unterrichts hat.

### Fakt ist:

- Nur knapp über die Hälfte der Auszubildenden (57,4 Prozent) bewerten die Qualität des Unterrichts in der berufsbildenden Schule als gut oder sehr gut.
- Die Qualität des Berufsschulunterrichts wird dann besonders hoch bewertet, wenn die Ausstattung der berufsbildenden Schule zeitgemäß ist, eine gute Abstimmung der praktischen und theoretischen Lerninhalte zwischen Betrieb und Schule stattfindet und die Schüler\_innen mitbestimmen können.

# 5 Methode

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand im Rahmen der Berufsschultour der DGB-Jugend Rheinland-Pfalz im September 2016 statt. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang abgebildeten Fragebogens überwiegend klassenweise durchgeführt.

Insgesamt konnten die Angaben von 1.446 Auszubildenden aus 23 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung meistfrequentierten Ausbildungsberufe in die Auswertung aufgenommen werden. Im Einzelnen sind Angaben von Auszubildenden aus folgenden Berufen in die Auswertung eingeflossen: Anlagenmechaniker\_in, Elektroniker\_in, Elektroniker\_in für Betriebstechnik, Fachinformatiker\_in, Fachkraft für Lagerlogistik, Friseur\_in, Hotelfachmann\_frau, Industriekaufmann\_frau, Industriemechaniker\_in, Kaufmann\_frau für Büromanagement, Kaufmann\_frau im Einzelhandel, Kaufmann\_frau im Groß- und Außenhandel, Koch\_Köchin, KFZ-Mechatroniker\_in, Maler\_in und Lackierer\_in, Mechatroniker\_in, Medizinische\_r Fachangestellte\_r, Metallbauer\_in, Steuerfachangestellte\_r, Tischler\_in, Verkäufer\_in, Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r und Zerspanungsmechaniker\_in.

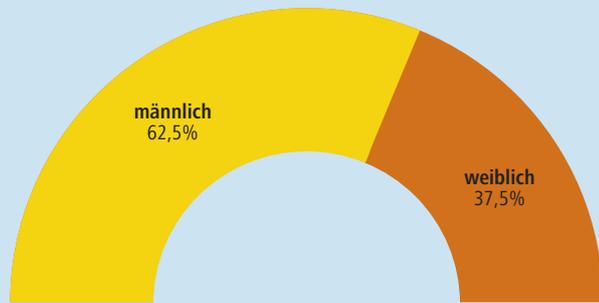
Es wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden in die Stichprobe einbezogen, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (»duales System«) befinden, um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten.

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

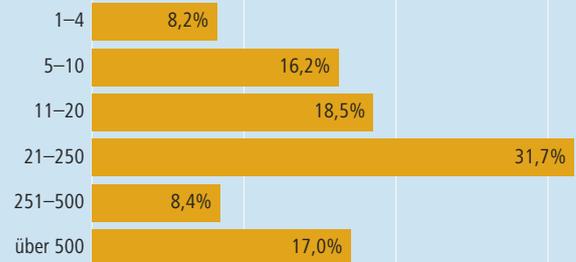
Der vorliegende Ausbildungsreport gibt eine Übersicht über die Qualität der Ausbildung in Rheinland-Pfalz aus der Sicht der betroffenen Auszubildenden. Zur Betrachtung der Standards in den jeweiligen Ausbildungsberufen oder Branchen, inklusive eines Rankings, empfiehlt sich der Blick in den bundesweiten Ausbildungsreport 2017.

# 6 Anhang

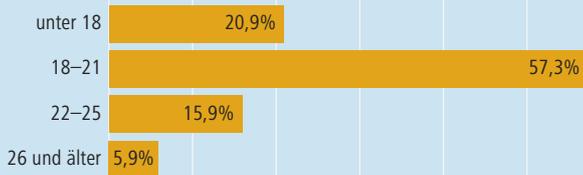
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



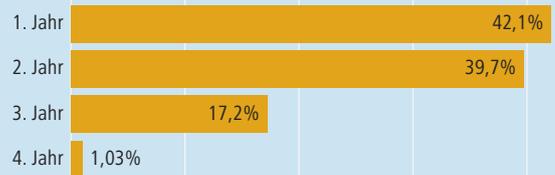
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter\_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2016/2017:** Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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

27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:  
 sehr leicht    leicht    ging so    schwer    sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:  
 sehr gut    gut    befriedigend    ausreichend    mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:  
 überfordert    unterfordert    weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  
 immer    häufig    manchmal    selten    nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:  
 ja    nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb  
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt  
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut    gut    befriedigend    ausreichend    mangelhaft
34. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:  
 immer    häufig    manchmal    selten    nie
35. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt \_\_\_\_\_ Auszubildende.
36. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:  
 immer    häufig    manchmal    selten    nie
37. Wie fühlst du dich durch den Besuch der Berufsschule auf deine theoretische Prüfung vorbereitet:  
 sehr gut    gut    befriedigend    ausreichend    mangelhaft
38. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler\_innen (SV/SMV):  
 ja    nein    weiß ich nicht
39. Falls Frage 38 JA: Ich bin Klassensprecher\_in und/oder in der SV/SMV aktiv.  ja    nein
40. Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler\_innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:  
 immer    häufig    manchmal    selten    nie
41. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als:  
 sehr gut    gut    befriedigend    ausreichend    mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden    zufrieden    teilweise zufrieden    unzufrieden    sehr unzufrieden
43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  ja    ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein    weiß nicht.
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:  
 ja    nein    weiß nicht.
45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?  
 keine Befristung    Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten    andere Befristung: \_\_\_\_\_
46. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:  
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive  
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb  
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit  
 ich habe eine sonstige Alternative
47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter\_innen):  
 1–4    5–10    11–20  
 21–250    251–500    mehr als 500
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
 Bundesland: \_\_\_\_\_
49. Datum: \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



[www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de)

# Abbildungsverzeichnis

## 2 Studienergebnisse

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	7
Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor	8
Ich kenne meinen Ausbildungsplan	8
Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören	8
Mein Berichtsheft führe ich während der Arbeitszeit	9
Meine Ausbilder_in steht am Ausbildungsplatz zur Verfügung	9
Meine Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit	9
Ich werde von meinem Ausbilder korrekt behandelt	10
Ich mache regelmäßig Überstunden	10
Regelungen des Überstundenausgleichs im Betrieb	10
Ich habe Arbeitszeiten über 40 Stunden – unter 18 Jahre	11
Ich mache regelmäßige Überstunden – nach Alter	11
Meine Ausbildungsvergütung (Brutto)	12
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...	12
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	12
Ausbildungszufriedenheit mit/ohne Interessenvertretung	13
Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein	13
Ich werde nach der Ausbildung übernommen	13
Ich habe schon mal eine Ausbildung abgebrochen	14

## 3 Schwerpunkt: Berufsschule

Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts	15
Vorbereitung auf die theoretische Prüfung	15
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule	15
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	16
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden	16

## 6 Anhang

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	20
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	20
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)	20
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	20



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

