

Studie



Schwerpunkt:
Mobilität
und Wohnen

Ausbildungsreport 2020 Rheinland-Pfalz

<https://rheinland-pfalz-saarland-jugend.dgb.de/>

Ausbildungsreport Rheinland-Pfalz 2020

	Vorwort	5
1	10 Jahre Ausbildungsreport in Rheinland-Pfalz	6
2	Die wichtigsten Ergebnisse 2020	9
3	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
4	Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen	14
4.1	Finanzielle Situation	15
4.2	Mobilität	17
4.3	Wohnsituation	19
5	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	21
5.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	22
5.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	22
5.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	23
5.1.3	Ausbildungsnachweis	24
5.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	25
5.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	26
5.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	27
5.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	29
5.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	29
5.2.2	Wöchentliche Arbeitszeit	30
5.3	Ausbildungsvergütung	31
5.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	34
5.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	34
5.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	36
5.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	36
5.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	37
6	Auswertungsverfahren und Methodik	39
7	Anhang	41



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der diesjährige Ausbildungsreport erscheint in der zehnten Auflage. Es ist also ein besonderer Ausbildungsreport, der ein besonders herausforderndes Ausbildungsjahr abbildet – das Jahr der Corona-Pandemie 2020.

Über alle Ausgaben des Ausbildungsreports hinweg haben sich viele Probleme wiederholt. Das betrifft beispielsweise die regelmäßigen Überstunden, die 40 Prozent der Auszubildenden leisten müssen; oft auch Minderjährige, was schlicht gesetzeswidrig ist. Das betrifft die ausbildungsfremden Tätigkeiten, die Auszubildende in großer Zahl erledigen müssen. Das betrifft Berichtshefte, die nicht während der Arbeitszeit gepflegt werden dürfen, fehlende Ausbildungspläne oder fehlende Anleitung und Ansprechpersonen im Betrieb. Oder, um es auf den Punkt zu bringen: Noch immer werden viele Auszubildende als billige Hilfskräfte ausgebeutet. Auch wenn die Ausbildungszufriedenheit über die Jahre konstant hoch geblieben ist, handelt es sich hierbei nicht um Einzelfälle. Seit zehn Jahren beobachten wir solche Verstöße vor allem im Bereich der Gastronomie, aber beispielsweise auch im Kfz-Handwerk.

Nun gilt es, aus der Pandemie zu lernen und die Weichen für eine noch bessere und attraktivere Ausbildung zu stellen, denn zukünftig werden wir viele gut ausgebildete Fachkräfte brauchen, um die Folgen der Pandemie zu meistern und die Herausforderungen der ökologischen und digitalen Transformation erfolgreich bewältigen zu können. Um die Ausbildung attraktiver zu machen, brauchen wir in vielen Ausbildungsberufen eine bessere Bezahlung, wir brauchen aber vor allem ein besseres Mobilitätsangebot für junge Menschen. Genau hier liegt der Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2020. Von den Auszubildenden wird hohe Flexibilität erwartet und es werden ihnen je nach Wohnort und Ausbildungsberuf lange Wege zur Berufsschule zugemutet. Die Verbindungen mit Bus und Bahn sind oft schlecht und teuer. Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass der ÖPNV massiv ausgebaut werden muss und Auszubildende Zugang zu einem 365-Euro-Ticket bekommen. Langfristig soll der ÖPNV sogar gebührenfrei nutzbar sein.

Wir wünschen viele neue Erkenntnisse bei der Lektüre des Ausbildungsreports 2020 und wir werden auch in den kommenden zehn Jahren weiter dafür streiten, dass viele der hier beschriebenen Probleme gelöst werden.



Dietmar Muscheid
Vorsitzender DGB
Rheinland-Pfalz/Saarland



Hannah Meuler
DGB-Jugend Rheinland-
Pfalz/Saarland



1.
10 Jahre
Ausbildungsreport
in Rheinland-Pfalz

1. 10 Jahre Ausbildungsreport in Rheinland-Pfalz

Seit dem Jahr 2010 erscheint in Rheinland-Pfalz jährlich der Ausbildungsreport, der durch die Befragung junger Menschen eine wichtige Grundlage für die politischen Forderungen der DGB-Jugend ist. In jedem Jahr gibt der Ausbildungsreport Antworten auf viele Fragen, die in Bezug zur dualen Berufsausbildung stehen.

In welchen Berufen gibt es die qualitativ beste Ausbildung? Wo herrschen gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen? An welchen Stellen läuft es nicht so gut?

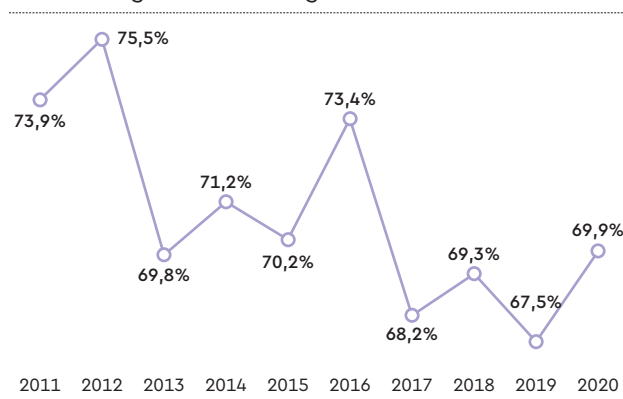
Der DGB-Ausbildungsreport verschafft Jahr für Jahr die Übersicht. Wir lassen die Ausbildungsqualität von denen bewerten, die es am besten wissen: Die Auszubildenden selbst.

In den vergangenen 10 Jahren gab es, neben jährlichen Themenschwerpunkten, einige Bereiche, die wir in jedem einzelnen Jahr untersucht haben und die uns Aufschluss darüber geben, wie sich die duale Berufsausbildung in Rheinland-Pfalz über die Jahre hinweg entwickelt hat. Bei ausgewählten Fragestellungen wollen wir daher an dieser Stelle die Ergebnisse der Azubi-Befragungen von 2010 bis 2020 betrachten.

Ein Themenschwerpunkt, zu dem die Auszubildenden bereits seit 2011 befragt werden, ist die Ausbildungszufriedenheit. Daran lässt sich besonders gut die allgemeine Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität und den Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung in Rheinland-Pfalz beobachten, ohne auf spezifische Bereiche zu blicken.

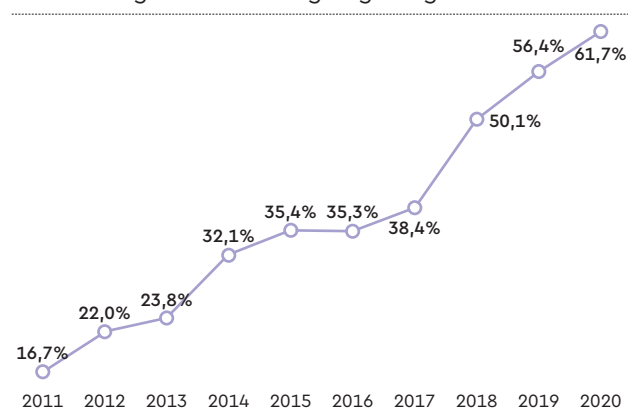
Im 10-Jahres-Trend lässt sich beobachten, dass die Ausbildungszufriedenheit in Rheinland-Pfalz auf einem hohen Niveau liegt. Zwar ist sie in den vergangenen vier Jahren leicht gesunken, doch noch immer sind fast 70 Prozent der Befragten mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sogar sehr zufrieden.

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit

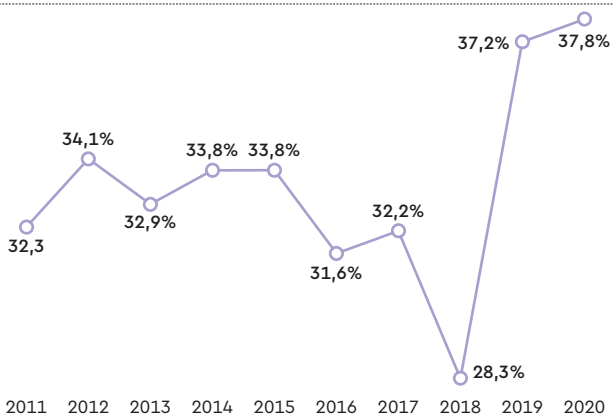


Ebenso erfreulich, wie der Blick auf die Ausbildungszufriedenheit fällt die Entwicklung der Ausbildungsvergütung in Rheinland-Pfalz aus. Dort lässt sich über die vergangenen 10 Jahre eine deutliche Entwicklung beobachten. Verdienten noch im Jahr 2011 die Hälfte der Auszubildenden zwischen 500–750 Euro und rund 30 Prozent gerade einmal zwischen 250–500 Euro haben sich die Zahlen bis ins Jahr 2020 besser entwickelt. Fast die Hälfte der Auszubildenden bekommt nun eine Ausbildungsvergütung zwischen 750–1.000 Euro. Und auch der Prozentsatz der Auszubildenden, die über 1.000 Euro verdienen ist von 2011 mit gerade einmal 0,3 Prozent deutlich auf 15,4 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Diese Entwicklung begrüßen wir als DGB Jugend ausdrücklich und freuen uns, durch die Einführung der Mindestausbildungsvergütung durch unseren politischen Druck, auch dem geringen Prozentsatz an Auszubildenden, die noch immer unter 500 Euro verdienen, zu einer besseren Ausbildungsvergütung verhelfen zu haben.

Entwicklung der Ausbildungsvergütung über 750 Euro



Entwicklung der ausbildungsfremden Tätigkeiten



Leider gibt es mit Blick auf den 10-Jahres-Trend nicht nur positive Entwicklungen. Die Entwicklung der ausbildungsfremden Tätigkeiten, die von Auszubildenden durchgeführt werden müssen, ist im Verlauf der letzten Jahre gestiegen. Mussten im Jahr 2011 noch 9,7 Prozent der Befragten immer oder häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, sind es 2020 ganze 16 Prozent der befragten Auszubildenden. Die Berichte von ausbildungsfremden Tätigkeiten, die im Ausbildungsalltag zu verrichten sind, begegnen uns auch im Gespräch mit den Befragten immer wieder und immer häufiger. Der Anstieg der Zahlen zeigt, dass sich diesem Problem in Rheinland-Pfalz noch stärker angenommen werden muss, um junge Menschen in ihrer Ausbildung nicht mit Aufgaben zu belasten, die nicht Teil des Ausbildungsplans sind sie nicht auf ihre Abschlussprüfung vorbereiten.

Trotz einiger Herausforderungen, die durch die Zahlen der vergangenen 10 Jahre noch einmal herausgestellt werden, ist es gut zu sehen, dass viele jungen Menschen in Rheinland-Pfalz mit ihrer dualen Berufsausbildung zufrieden sind. Es bleibt zu hoffen, dass dies auch in den kommenden Jahren weiterhin der Fall sein wird und Probleme, wie das Ausbeuten von Auszubildenden zum regelmäßigen Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten, konsequent angegangen werden und in immer weniger Betriebe eine Belastung für die jungen Menschen darstellen.



2. Die wichtigsten Ergebnisse 2020

2. Die wichtigsten Ergebnisse 2020

Branche und Beruf

2020 wurden insgesamt 1.128 Auszubildende aus Rheinland-Pfalz aus insgesamt 21 Berufen befragt. 19 der 21 Berufe gehören laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dabei zu den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2018. Ergänzend wurden darüber hinaus Metallbauer_innen und Restaurantfachleute befragt (zur Stichprobe und Methode → Kapitel 6). Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich.

Sehr gute Bewertungen

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Rheinland-Pfalz sind – wie bereits im Vorjahr – die angehenden Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Industriemechaniker_innen, Mechatroniker_innen und Industriekaufleute zu finden. Hinzugekommen sind die Fachinformatiker_innen, die letztes Jahr noch im Mittelfeld zu finden waren, sowie die Elektroniker, die in der letztjährigen Stichprobe fehlten.

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

Mangelhafte Bewertungen

Am unteren Ende der Skala rangieren in Rheinland-Pfalz wie im Vorjahr die Zahnmedizinischen und Medizinischen Fachangestellten und Hotelfachleute. Neu hinzugekommen sind die Restaurantfachleute, Anlagenmechaniker_innen und Fachlagerist_innen, die im letzten Jahr nicht in der Befragung waren. Einen deutlichen Abstieg gab es bei den Groß- und Einzelhandelskaufleuten zu verzeichnen, die im letzten Jahr noch in der Spitzengruppe zu finden waren. Es sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen.

Betriebsgröße

Es wurden Auszubildende aus allen Betriebsgrößen befragt. Die Ausbildungszufriedenheit insgesamt nimmt mit der Betriebsgröße zu. Diese Erkenntnis der vergangenen Jahre wurde 2020 bestätigt. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen dort eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Diese achten

darauf, dass Ausbildungspläne eingehalten und gesetzliche Vorgaben beachtet werden.

Kleinere Betriebe hingegen stehen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Andererseits gelingt es Ihnen durchaus, mit großem Engagement Auszubildende durch eine besondere Form der persönlichen Beziehung an sich zu binden.

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Industriekaufmann_frau
Fachinformatiker_in
Elektroniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Metallbauer_in
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau für Büromanagement
Verkäufer_in
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Fachlagerist_in
Anlagenmechaniker_in
Hotelfachmann_frau
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Restaurantfachmann_frau

Schwerpunktthema: Mobilität und Wohnen

Die Lebenssituation von Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren verändert. So werden Auszubildende im Schnitt immer älter und ihre Lebensentwürfe vielfältiger. Zudem gewinnt der Anspruch, ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, an Bedeutung. Auch werden Lebensräume zunehmend flexibler, Arbeitsort und Wohnort stimmen nicht mehr unbedingt überein. Dies stellt neue Anforderungen an Mobilität und Wohnen von jungen Menschen. Beides ist mit zum Teil hohen Kosten verbunden. Das dies gerade für Auszubildende ein Problem darstellen kann, zeigt die Tatsache, dass sechs von zehn Befragten aus Rheinland-Pfalz (62 Prozent) »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig von ihrer Vergütung leben können und fast jede_r Zweite (45 Prozent) auf finanzielle Hilfe angewiesen ist.

Zum Teil müssen Auszubildende weite Wege zum Ausbildungsbetrieb oder Berufsschule zurücklegen. Fast jede_r fünfte befragte Auszubildende aus Rheinland-Pfalz (Rund 19 Prozent) braucht länger als eine halbe Stunde zum Betrieb. Zur Berufsschule sind 34 Prozent der Auszubildenden länger als eine halbe Stunde unterwegs. Lange Fahrtzeiten sorgen nicht nur für Stress sondern auch zusätzliche Kosten. Dazu passt, dass fast sieben von zehn der Befragten (69 Prozent) grundsätzliches Interesse an einem kostenlosen bzw. kostengünstigen Azubi-Ticket für den öffentlichen Personen- und Nahverkehr (ÖPNV) haben, wenn sie damit ihren Betrieb und ihre Berufsschule erreichen und in ihrer Freizeit unterwegs sein könnten.

Doch im Wunsch nach einem Azubi-Ticket zeigt sich eine große Problematik. Es fehlt vielfach an einem gut funktionierenden ÖPNV. Rund 40 Prozent der Auszubildenden können den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen. Für den Weg zur Berufsschule trifft das auf gut ein Fünftel der Befragten (21 Prozent) zu. Mittel- und langfristig ist eine Lösung der Mobilitätsproblematik nur durch einen massiven Ausbau des ÖPNV, gerade in ländlichen Regionen, machbar.

Der Schritt in die Ausbildung ist für junge Menschen ein Schritt in die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern. Eigenständiges Leben, ob in Azubi-Appartements oder der eigenen Wohnung, gehört hier dazu. Fast zwei Drittel der Befragten aus Rheinland-Pfalz (rund 65 Prozent) äußern den Wunsch, in einer eigenen Wohnung zu leben wollen. Doch für einen Großteil der Auszubildenden entspricht ihre aktuelle Wohnsituation nicht ihren Vorstellungen. Nur knapp 19 Prozent von ihnen leben tatsächlich in einer eigenen Wohnung. Ob es gelingt, mit der Ausbildungsvergütung selbstständig zu leben, ist in hohem Maße vom gewählten Ausbildungsberuf und den dort gezahlten Vergütungen abhängig. Der angespannte Wohnungsmarkt, vor allem in den Städten, verschärft die Situation (→ Kapitel 4).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für fast vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 39 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein viel zu hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert hat und auch deutlich über dem diesjährigen Bundesdurchschnitt von 34 Prozent liegt (→ Kapitel 5.2.1).

Ausbildungszufriedenheit

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz (70 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Trotz einer leichten Verbesserung in diesem Jahr hat sich die Ausbildungszufriedenheit in Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren kaum verändert. Dieses Ergebnis erstaunt auch insofern, als mit Blick auf die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt und den sich daraus ergebenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende eher mit einer sukzessiven Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit gerechnet werden konnte. Dass dies nicht im erwarteten Maß der Fall ist, beweist, dass auf eine Selbstregulierung des Marktes nicht gehofft werden kann.

Der Ausbildungsreport Rheinland-Pfalz 2020 bestätigt die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (→ Kapitel 5.4.1).



3. Lage auf dem Ausbildungsmarkt

3.

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Das Jahr 2020 war in jeder Hinsicht ein besonderes Jahr, so auch für den Ausbildungsmarkt. Mitte März führten die Maßnahmen gegen die Pandemie zu einer extremen Ausnahmesituation. Auch für die Auszubildenden änderte sich mit einem Schlag ihr kompletter Alltag.

Berufsschulen wurden geschlossen und Lehrkräfte mussten teilweise von heute auf morgen auf digitalen Unterricht umstellen. Betriebe wurden zeitweise geschlossen, Kurzarbeit für die Belegschaft wurde angeordnet. Das stellte viele Betriebe vor die Herausforderung, ihre Auszubildenden trotz eingeschränkter Präsenz weiterhin gut auszubilden. Auch die Abschlussprüfungen mussten größtenteils verschoben werden, liefen aber im Großen und Ganzen dank des Engagements der ehrenamtlichen Prüfer*innen gut. Die Zwischenprüfungen (nicht Teil 1 der Abschlussprüfung) wurden ersatzlos gestrichen. Auch den zukünftigen Auszubildenden wurde der Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis erschwert: Fehlende Praktika, eingeschränkte Beratungen durch die Bundesagentur für Arbeit, Wegfall der Ausbildungsmessen und -börsen und eine allgemein zurückhaltende wirtschaftliche Situation in den Betrieben führten dazu, dass am Ende dieses Ausbildungsjahres ein deutliches Minus von 8,2 Prozent an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen steht. Der Rückgang der gemeldeten Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit betrug 2.149 Ausbildungsstellen (-7,7 Prozent). Demgegenüber meldeten sich auch 1.025 weniger junge Menschen bei der Bundesagentur als ausbildungssuchend (-4,1 Prozent).

In der Krise verschärfen sich lang bekannte Probleme wie unter einem Brennglas. So fordern wir als Gewerkschaften bereits seit Jahren eine bessere digitale Infrastruktur für die berufsbildenden Schulen, aber auch saubere Schultoiletten, kleinere Klassengrößen und mehr Lehrkräfte. Hier ziehen wir gemeinsam mit Kammern und Arbeitgeber_innen an einem Strang. Die Politik hat in erstaunlichem Tempo viele Maßnahmen auf den Weg gebracht. Die Unterstützung von ausbildenden Unternehmen in Kurzarbeit und die Ausweitung des Digitalpakts waren wichtige Schritte, auch wenn uns hier noch entscheidenden Maßnahmen fehlen: Die Einführung einer Ausbildungsgarantie, die über einen betrieblich finanzierten Ausbildungsfonds gedeckt ist, ist jetzt dringender denn je!

Viele junge Menschen sind durch die wirtschaftliche Situation verunsichert und sorgen sich um ihre berufliche Zukunft. Sie brauchen eine feste Zusage, dass wir sie gut ausbilden werden. Alle jungen Menschen in der sich immer schneller wandelnden Wirtschaft mitzunehmen, wird nur mit einer echten Ausbildungsgarantie gelingen, die jeden jungen Menschen zu einem Berufsabschluss führt. Denn die Auszubildenden sind die Fachkräfte und damit das Rückgrat der Wirtschaft von morgen.



4.

Schwerpunkt:
Mobilität
und Wohnen

Einleitung

Bundesweit steigt das Durchschnittsalter der Auszubildenden im dualen System stetig an. Während im Jahr 1993 die Auszubildenden bei ihrem Ausbildungsbeginn durchschnittlich 18 Jahre alt waren, waren es 2018 bereits 19,9 Jahre. Noch 1993 war mehr als die Hälfte der Auszubildenden bei Ausbildungsabschluss jünger als 18 Jahre, inzwischen ist es lediglich ein Viertel (25,5 Prozent). Der Datenreport des BIBB nennt als Gründe hierfür vor allem »längere Schulzeiten im Sekundarbereich I, zunehmend höhere Schulabschlüsse der Auszubildenden und verlängerte Übergangsprozesse in die Berufsausbildung«.¹

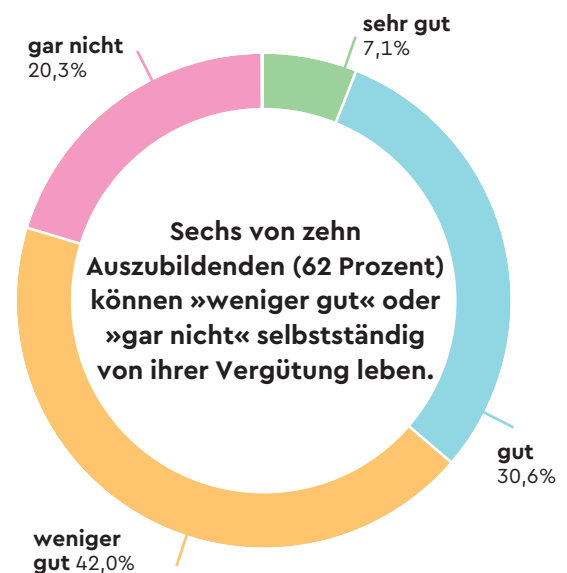
Dies ändert auch die Sichtweise auf die Lebenssituation der Auszubildenden, denn je älter diese sind, desto mehr gewinnt der Anspruch, ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, an Bedeutung. Beides benötigt die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum. Auch sollte die Wahl des Ausbildungsplatzes nicht von der Höhe der Miete abhängen. Gleiches gilt für Fahrtkosten zum Lernort. Von jungen Menschen wird erwartet, für ihre Ausbildung flexibel und mobil zu sein. Das verlangt eine gut funktionierende und kostengünstige Verkehrsinfrastruktur.

Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2020 liegt daher nach 2014 zum zweiten Mal auf der Lebenssituation der Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang zu ihrer Wohnsituation, ihrer finanziellen Situation sowie Aspekten der Mobilität befragt.

4.1 Finanzielle Situation

Der Wunsch nach einem selbständigen Leben setzt die eigene finanzielle Unabhängigkeit voraus. Hinsichtlich der finanziellen Situation deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2020 auf eine wenig befriedigende Situation hin. So gaben weniger als vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz an, mit ihrer Ausbildungsvergütung »sehr gut« oder »gut« selbständig leben zu können. Weitere rund 42 Prozent hingegen gaben an, davon »weniger gut« und immerhin ein Fünftel »gar nicht« selbständig leben zu können.

Mit meiner Ausbildungsvergütung
kann ich selbständig leben



Basis: n=1.068 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass nur gut die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung leben. Drei von zehn erhalten finanzielle Unterstützung durch Eltern oder Bekannte, gut 13 Prozent verfügen über Einkommen aus einem Nebenjob und rund 8 Prozent erhalten staatliche Leistungen. Bedenkt man, dass viele Auszubildende bereits in der Ausbildung Überstunden machen müssen, ist es mehr als bedenklich, dass gut jede_r achte Auszubildende zusätzlich noch einem Nebenjob nachgeht.

¹ BIBB 2020 – Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Vorversion S. 162f

Nebeneinkünfte

nichts

55,5%

finanzielle Unterstützung von Eltern u. a.

31,7%

Nebenjob

13,4%

staatliche Leistungen

7,5%

Fast die die Hälfte der Auszubildenden (rund 45 Prozent) erhält zusätzliche finanzielle Unterstützung zu ihrer Vergütung.

Basis: n=1.049 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz (Mehrfachnennungen waren möglich)

Ob es gelingt, mit der Ausbildungsvergütung selbstständig zu leben, ist in hohem Maße vom gewählten Ausbildungsberuf und den dort gezahlten Vergütungen abhängig. Während beispielsweise von den befragten Industriemechaniker_innen und Elektroniker_innen für Betriebstechnik aus Rheinland-Pfalz knapp sechs von zehn angaben, selbstständig von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können, waren es von den Zahnmedizinischen und Medizinischen Fachangestellten noch nicht einmal zwei von zehn.

Positiv wirkt sich das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung aus. Von den Auszubildenden, die eine Jugendausbildungsververtretung (JAV) in ihrem Betrieb haben, gaben knapp 53 Prozent an, sehr gut oder gut von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können, bei denen mit Personalrat bzw. Betriebsrat waren es rund 43 Prozent. In Betrieben hingegen, die über keine betriebliche Interessenvertretung verfügen, können nach eigenen Aussagen weniger als ein Viertel der Auszubildenden von der Ausbildungsvergütung selbstständig leben.

Auskömmliche Ausbildungsvergütung und betriebliche Interessenvertretung

ja (JAV)

52,8%

47,2%

ja (Betriebs- / Personalrat)

42,5%

57,6%

nein

23,1%

77,0%

mit meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
■ sehr gut / gut ■ weniger gut / gar nicht

In Betrieben mit einer betrieblichen Interessenvertretung erhält ein größerer Prozentsatz der Auszubildenden eine auskömmliche Ausbildungsvergütung.

Basis: n=969 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Selbständiges Wohnen und gute Mobilität gehören dazu. Um eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt werden.

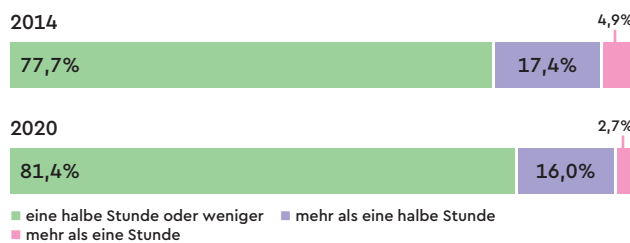
4.2 Mobilität

Die durchschnittlichen Fahrtzeiten zum Ausbildungsort haben sich seit 2014 reduziert. So liegt der Anteil der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die maximal eine halbe Stunde unterwegs sind, um knapp 4 Prozentpunkte höher als 2014. Diese Verbesserung ist zwar erfreulich, der Fortschritt ist aber immer noch zu gering. Bei den Fahrtzeiten zur Berufsschule hat sich seit 2014 kaum etwas verbessert.

Fahrtzeiten zum Betrieb

Gut acht von zehn der Befragten aus Rheinland-Pfalz gaben an, für die Fahrt vom Wohnort zum Ausbildungsbetrieb täglich bis zu einer halben Stunde zu benötigen, weitere 16 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer Stunde und 2,5 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten zum Ausbildungsbetrieb von mehr als zwei Stunden stellen die Ausnahme dar.

Fahrtzeiten zum Betrieb



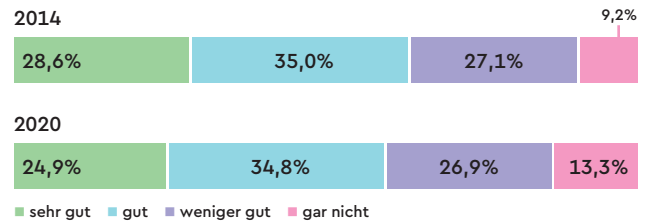
Rund 19 Prozent der Auszubildenden brauchen mehr als eine halbe Stunde zum Ausbildungsbetrieb.

Basis: n=1.433 (2014) / 1.079 (2020) antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von rund 60 Prozent der Befragten aus Rheinland-Pfalz als sehr gut oder gut bezeichnet. 2014 sagten dies noch rund 64 Prozent: Bei gut einem Viertel ist dies weniger gut der Fall, ebenso wie 2014. Und gut 13 Prozent der Befragten gaben an, ihren Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen zu können.

Erreichbarkeit des Betriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln



Vier von zehn (40 Prozent) der Auszubildenden können den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen.

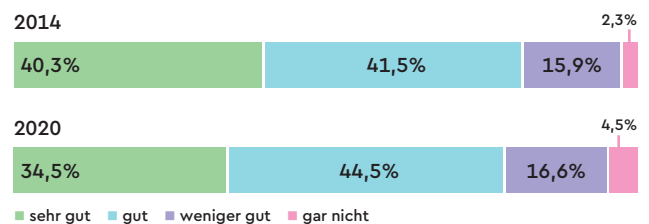
Basis: n=1.419 (2014) / 1.084 (2020) antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Fahrtzeiten zur Berufsschule

Durchschnittlich etwas länger benötigen die Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz für Fahrten vom Wohnort zur Berufsschule. Hier sind nur 66 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs, unverändert gegenüber der Befragung 2014. Gut ein Viertel benötigt zwischen einer halben und einer Stunde (und immerhin 3,9 Prozent zwischen einer und zwei Stunden). Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind auch hier selten.

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind die Berufsschulen für 79 Prozent der Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz »gut« oder sogar »sehr gut« zu erreichen, für knapp 17 Prozent »weniger gut« und für 4,5 Prozent überhaupt nicht.

Erreichbarkeit der Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln



Gut jede_r fünfte Auszubildende (21 Prozent) kann die Berufsschule weniger gut oder gar nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen.

Basis: n=1.421 (2014) / 1.083 (2020) antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► Erreichbarkeit der Lernorte sicherstellen

Die DGB-Jugend setzt sich aktiv für eine attraktive Berufsausbildung und die Verbesserung der Ausbildungs- und Lebensbedingungen von jungen Menschen ein. Das Thema Mobilität spielt dabei eine wesentliche Rolle. Gerade in der dualen Ausbildung sind junge Menschen darauf angewiesen, die Lernorte Berufsschule, Hochschule und Betrieb gut und kostengünstig erreichen zu können. Besonders in ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte muss die berufsschulische Bildung mit zumutbaren Fahrwegen und -zeiten für die Auszubildenden gewährleistet bleiben. Dafür braucht es zukunftsfähige Lösungen und einen gut ausgebauten ÖPNV.

► Die Verkehrswende verwirklichen

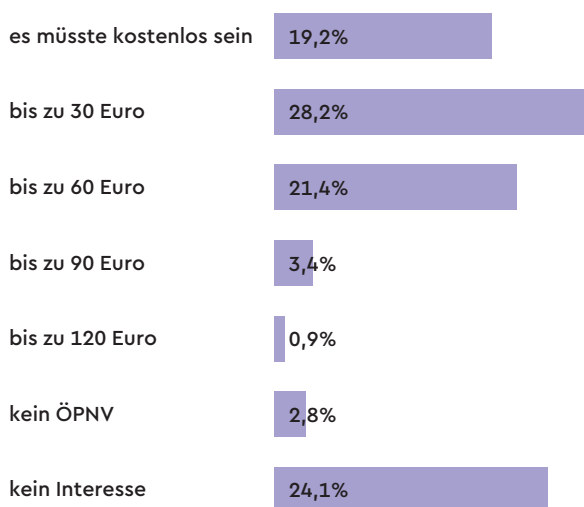
Der Klimawandel, die deshalb notwendige Energiewende und weitergehende gesellschaftliche Umbrüche (z.B. neue Technologien und der Bedeutungsverlust des Autofahrens für jüngere Menschen) machen es notwendig, zukünftig ein breitgefächertes und leistungsfähiges ÖPNV-Netz vorzuhalten. Anders sind die CO₂-Einsparziele im Verkehrsbereich, die bisher eine große Schwachstelle darstellen, nicht zu realisieren. Mit der Einführung eines bundeslandweiten und preisgünstigen Azubi-Tickets wäre ein erster Schritt getan – weitere müssen folgen.

Azubi-Ticket

Die Auszubildenden wurden gefragt, wie viel sie bereit wären, im Monat für ein vergünstigtes Azubi-Ticket zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu zahlen, wenn sie damit ihren Betrieb und ihre Berufsschule erreichen und in ihrer Freizeit unterwegs sein könnten.

Fast sieben von zehn Befragten aus Rheinland-Pfalz (rund 69 Prozent) zeigen sich grundsätzlich interessiert an einem Azubiticket. Rund 6 Prozent gaben an, keinen ÖPNV nutzen zu können und knapp 26 Prozent haben generell kein Interesse an einem solchen Ticket. Die Bereitschaft, dafür einen finanziellen Beitrag zu leisten, ist unterschiedlich. Knapp ein Fünftel der Befragten (rund 19 Prozent) sind der Auffassung, das Ticket müsste kostenlos sein. 25 Prozent würden dafür monatlich bis zu 30 Euro zu zahlen, weitere 16 Prozent sogar bis zu 60 Euro. Für noch höhere Kosten findet sich hingegen kaum Akzeptanz.

Wieviel wärest du bereit, für ein Azubiticket zu zahlen?



Fast drei Viertel der Befragten (73,1 Prozent) zeigen grundsätzlich Interesse an einem Azubiticket.

Basis: n=5.205 antwortende Auszubildende aus NRW

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass fast die Hälfte (gut 44 Prozent) der Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz Interesse an einem Azubiticket hätte, wenn dieses entweder kostenlos wäre oder maximal 30 Euro pro Monat kosten würde.

Mit steigender Fahrtzeit zum Betrieb und zur Berufsschule steigen auch das Interesse an einem Azubi-Ticket sowie die Bereitschaft, dafür einen finanziellen Beitrag zu leisten: Während von den Auszubildenden mit maximal einer halben Stunde Fahrtzeit zum Betrieb 28 Prozent kein Interesse an einem Azubi-Ticket haben, liegt dieser Anteil bei den Auszubildenden mit einer Fahrtzeit von mehr als einer Stunde bei rund 12 Prozent. Auch wären diese häufiger bereit, mehr für das Ticket zu bezahlen: 21 Prozent von Ihnen könnten sich vorstellen bis zu 60 Euro zu zahlen und weitere 21 Prozent sogar bis zu 90 Euro. Bei den Auszubildenden mit einer Fahrtzeit zum Betrieb von maximal einer halben Stunde liegen diese Anteile mit 15 Prozent bzw. knapp 5 Prozent deutlich niedriger.

4.3 Wohnsituation

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► Azubi-Ticket jetzt!

Um den Auszubildenden und dual Studierenden eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit zu geben, die Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule, Lernwerkstatt) zu besuchen, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung eines Azubi-Tickets in Höhe von 1 Euro/Tag zur Nutzung des ÖPNV. Das langfristige Ziel muss dabei die gebührenfreie Nutzung des ÖPNV sein. Mobilität und Flexibilität werden zunehmend wichtiger auf dem Ausbildungsmarkt. Ein Azubi-Ticket hilft, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern und Auszubildende finanziell zu entlasten. Hierfür müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

► Eine Landeslösung für alle Auszubildenden:

Statt eines Flickenteppichs verschiedener Förderungsstrukturen, Zuschüsse und Preise brauchen wir eine einheitliche Landeslösung, die die Landesregierungen mit den Verkehrsverbänden und anderen beteiligten Akteur_innen durchsetzt. Dies muss preisgünstig für betriebliche und vollschulische Auszubildende gelten und den gesamten ÖPNV in Rheinland-Pfalz erfassen. Außerdem muss es unbürokratisch zu erwerben sein.

► Flexible Übergangsregelungen für Bundesland-Grenzregionen:

Für Auszubildende, die an den Grenzen von Rheinland-Pfalz leben, sind Übergangslösungen zu schaffen. Ziel ist es, den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten durch das Ticket abgelten lassen zu können.

► Ein gut ausgebauter ÖPNV:

Grundvoraussetzung für das Funktionieren eines Azubi-Tickets ist ein gut ausgebauter und flächendeckender ÖPNV, der auf die Bedürfnisse junger Menschen abgestimmt ist.

► Perspektive der Arbeitgeber_innenfinanzierung:

Es gehört zu den Anforderungen an gute Ausbildung, dass die Kosten für Arbeitswege übernommen werden. Konkret heißt das, dass wir die Arbeitgeber_innen in der Verantwortung sehen, für die Fahrtkosten der Auszubildenden aufzukommen.

Die meisten der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz (77 Prozent) wohnen bei ihren Eltern oder anderen Verwandten, knapp ein Fünftel (rund 19 Prozent) in einer eigenen Wohnung. Wohngemeinschaften (3,2 Prozent) sowie Wohnheime (1,1 Prozent) spielten demgegenüber noch immer eine untergeordnete Rolle. Diese Anteile haben sich gegenüber 2014 nur geringfügig verändert.

Anders sieht es aus, wenn man die Auszubildenden danach fragt, wie sie gerne wohnen würden. Lediglich gut ein Viertel (rund 26 Prozent) der Befragten zöge es vor, im Elternhaus oder bei Verwandten zu wohnen, während fast zwei Drittel (rund 65 Prozent) den Wunsch äußerten, in einer eigenen Wohnung zu leben und weitere 8 Prozent gerne in einer Wohngemeinschaft lebten. Wohnheime spielen auch hier mit einem Anteil von lediglich gut einem Prozent praktisch keine Rolle.

Aktuelle und gewünschte Wohnsituation

Eltern/Verwandte

77,0%

26,2%

Wohnheim

1,1%

0,8%

WG

3,2%

8,0%

eigene Wohnung

18,6%

64,7%

■ ich wohne ■ wie würdest du gerne wohnen?

Für einen Großteil der Auszubildenden entspricht die aktuelle Wohnsituation nicht ihren Wünschen.

Basis: n=1.088 / 1.072 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Angesichts der dargestellten Altersstruktur der Auszubildenden sind diese Befunde wenig verwunderlich. Bedenkt man, dass die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung durchschnittlich bereits 20 Jahre alt sind, heißt dies, dass der Abschluss der Ausbildung häufig bis in die Mitte des dritten Lebensjahrzehnts hineinreicht und damit in eine Phase, in der eine räumliche Abnabelung vom Elternhaus und die damit einhergehende Verselbständigung einen biografisch wichtigen Prozess darstellt. Umso bedauerlicher ist, dass viele Auszubildende diesen Prozess nicht in der gewünschten Form vollziehen können.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Unterbringung der Auszubildenden bei Blockunterricht am Berufsschulstandort muss von den Ausbildungsbetrieben sichergestellt und finanziert werden. Das gilt auch für dual Studierende in Phasen des Blockunterrichts an der Hochschule. Adäquater Wohnraum, persönliche Rückzugsräume, die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben außerhalb der Lernzeiten und eine lernfördernde Atmosphäre müssen gegeben sein. Schlafsäle und Gemeinschaftsunterkünfte sind keine attraktive Unterbringung.

Wir fordern daher die Einrichtung von attraktiven Azubi-Wohnheimen in Form von Azubi-Appartements. Abzubildende wollen ein selbstständiges Leben in den eigenen vier Wänden führen. Hierfür ist bezahlbarer Wohnraum notwendig. Gemeinschaftlich nutzbare Azubi-Appartements ermöglichen Auszubildenden eine kostengünstige, dauerhafte und eigenständige Unterbringung in der Nähe der Ausbildungsstätte.



5.
Ergebnisse zur
Ausbildungsqualität

5.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Die Auszubildenden wurden gebeten, Ihre Ausbildung nach den folgenden vier Aspekten zu bewerten (→ methodische Hinweise in Kapitel 6):

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

Indikatoren für das Ranking

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

- Einhaltung des Ausbildungsplanes
- Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten
- Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen
- Grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Rheinland-Pfalz nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Elektroniker_in für Betriebstechnik
Mechatroniker_in
Industriemechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Verkäufer_in
Industriekaufmann_frau
KFZ-Mechatroniker_in
Tischler_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in
Hotelfachmann_frau
Metallbauer_in
Fachkraft für Lagerlogistik

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

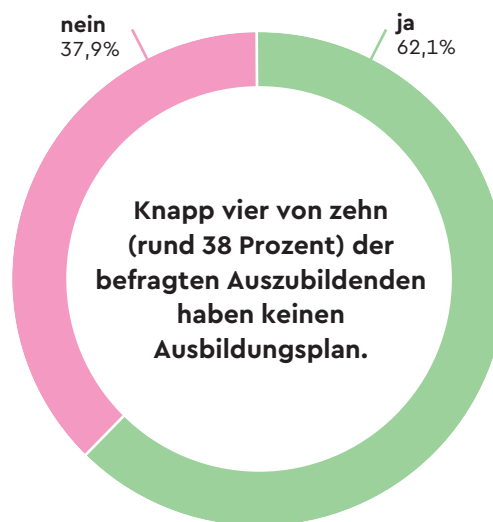
Zerspanungsmechaniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Restaurantfachmann_frau
Fachlagerist_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Anlagenmechaniker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

5.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

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

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



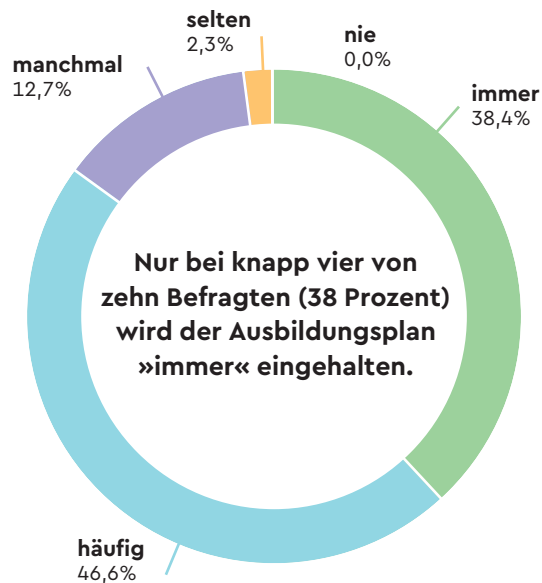
Basis: n=1.099 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

5.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans

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

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=439 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

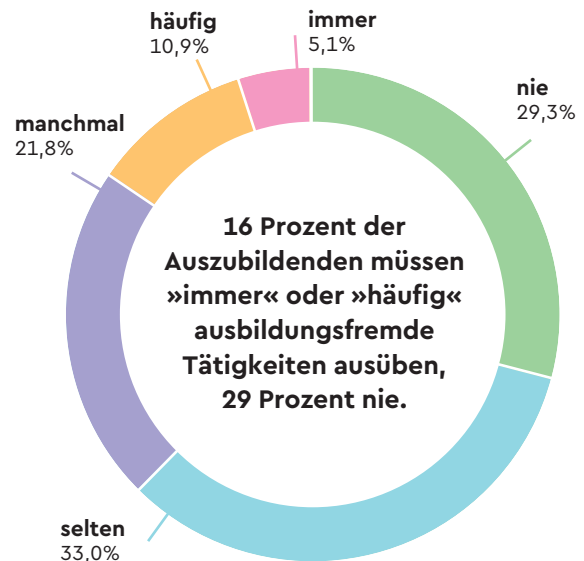
Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende häufig Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur knapp drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: 16 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=442 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

5.1.3 Ausbildungsnachweis

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden.

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

Gesetzliche Grundlage

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

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

Führen des Berichtsheftes

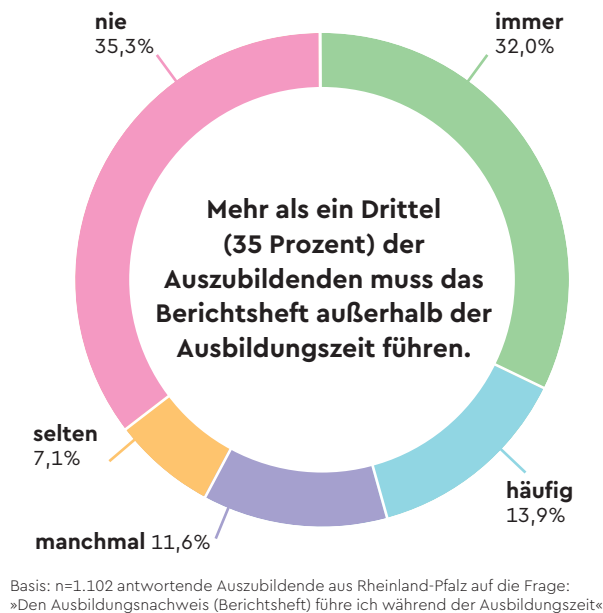
Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben mehr als ein Drittel der Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 7 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Industriekaufleuten nur ganz wenige den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den KFZ-Mechatroniker_innen, Restaurantfachleuten, Zerspanungsmechaniker_innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten mit 52 bis 65 Prozent die Mehrheit.

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

5.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Führen des Berichtshefts während der Ausbildungszeit



Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder_innen

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

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Rund 81 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur gut 9 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden in Rheinland-Pfalz, denen Ausbilder_innen zur Verfügung stehen, gaben zwei Drittel an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben rund 17 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

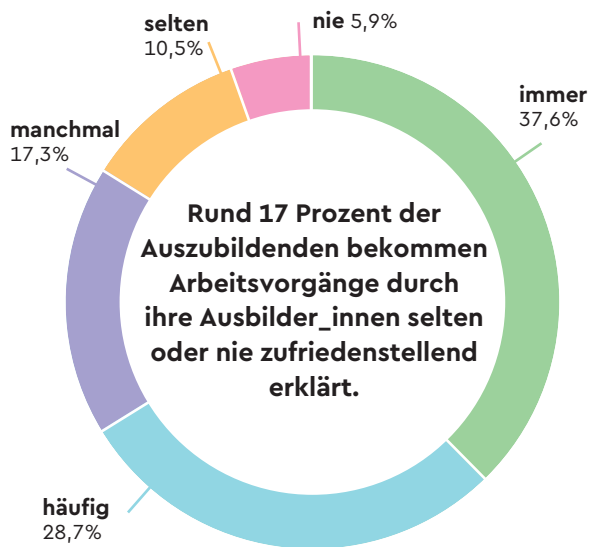
Die Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Mehr als jede_r vierte Auszubildende in Deutschland löst den Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf.² Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder_innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität.³ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

² vgl. Berufsbildungsbericht 2020 (Vorabversion), S. 75: Im Jahr 2018 wurden bundesweit 151.665 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 26,5 Prozent.

³ vgl. Berufsbildungsbericht 2020, S. 78

5.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Betreuung durch Ausbilder_innen



Basis: n=991 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz auf die Frage: »Mein/e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

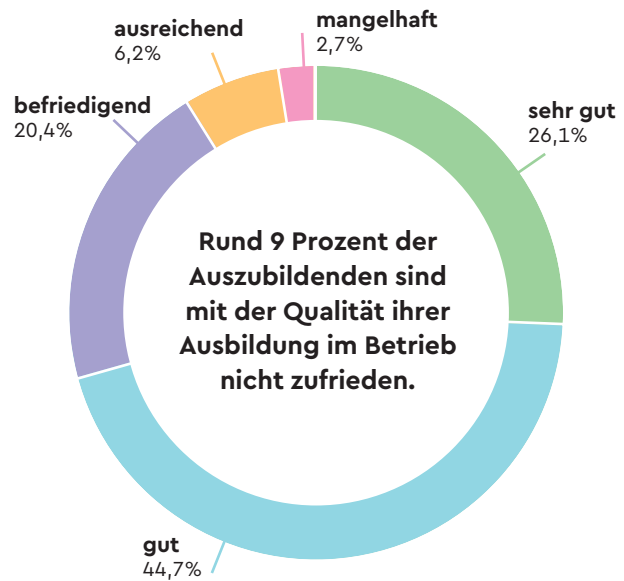
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

Sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten rund 9 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Immerhin ist dabei eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (11 Prozent) zu beobachten.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.088 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

5.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

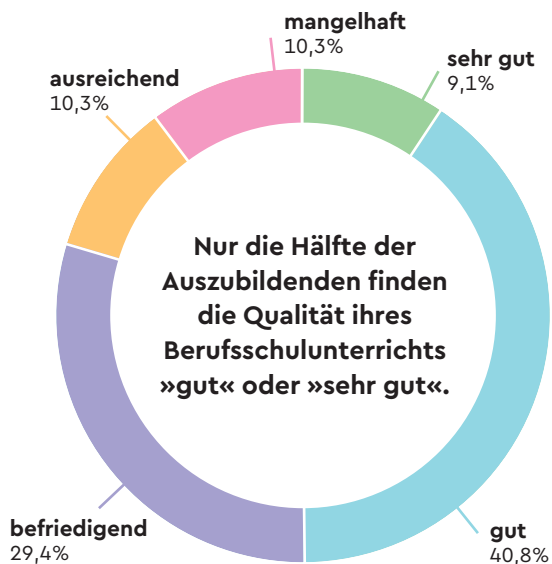
Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht dazu beitragen, dass Auszubildende die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Nur die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gut 29 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend« und rund 21 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« – eine Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte..

Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts



Basis: n=322 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Die Corona-Krise macht den digitalen Nachholbedarf an vielen Berufsschulen deutlich. Der »Digitalpakt Schule« muss nun sehr zügig umgesetzt werden, um Online-Unterricht dort zu ermöglichen, wo Schließungen oder nur eingeschränkter Präsenzunterricht stattfindet.



5.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

5.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

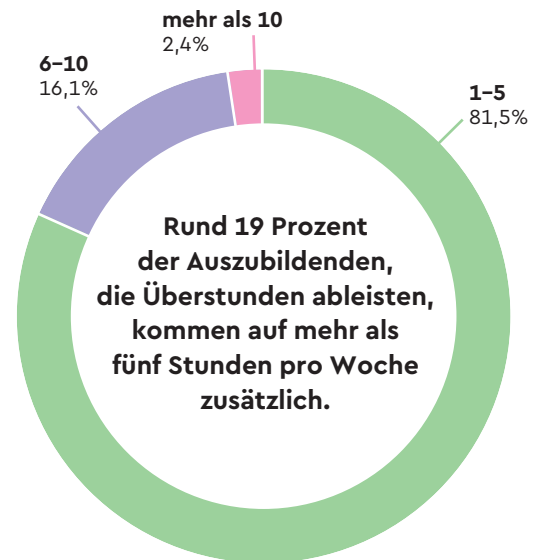
Fast vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein viel zu hoher Anteil, der sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert hat und auch deutlich über dem diesjährigen Bundesdurchschnitt von 34 Prozent liegt.

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

Ausmaß der Überstunden

Der Großteil der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leisten bis zu fünf Überstunden pro Woche, fast ein Fünftel jedoch zum Teil noch deutlich mehr – praktisch unverändert gegenüber dem Vorjahr. Es ist erschreckend festzustellen, dass es in Rheinland-Pfalz tatsächlich Auszubildende gibt, die nach eigenen Angaben regelmäßig sogar mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten.

Überstunden pro Woche



Basis: n=402 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angeben, Überstunden ableisten zu müssen, ist die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden leicht auf 4,1 Stunden gesunken. Dabei liegen beispielsweise angehende Hotel- und Restaurantfachleute mit durchschnittlich etwa 7 Stunden am oberen Ende der Skala, ebenso wie Verkäufer_innen. Mit durchschnittlich 2,1 Stunden müssen Elektroniker_innen für Betriebstechnik die wenigsten Überstunden leisten.

5.2.2

Wöchentliche Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung

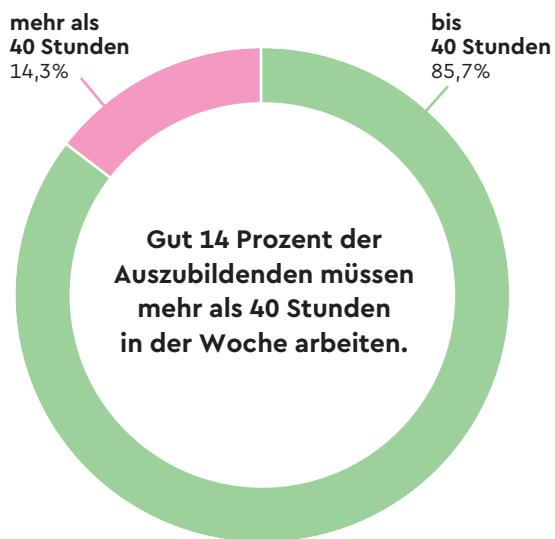
Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

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

Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden. Gut 14 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten – immerhin ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um knapp drei Prozentpunkte. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für knapp 5 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.088 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen, obwohl eine leichte Verbesserung zu beobachten ist. So gaben insgesamt 6,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Zwischen 12 und 33 Prozent der Hotelfachleute, Einzelhandelskaufleute, Verkäufer_innen, Restaurantfachleute und Fachlagerist_innen arbeiten an mehr als fünf Tagen und können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Es fehlt an Zeit für Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden und zum Lernen für die Berufsschule. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich..

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

5.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Ab 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit ihm wurde die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

Für eine Mindestvergütung in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Jetzt gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der extremen Ausbeutung von Auszubildenden mit Billigvergütungen kann damit Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen.

Die MiAV gilt nur für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ab diesem Jahr. Ältere Verträge, die vor 2020 abgeschlossen wurden, sind von der Regelung nicht erfasst. Damit fallen die im Ausbildungsreport dargestellten Vergütungen noch nicht unter die MiAV.

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Absatz 1 BBiG heißt es weiter, »Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an«. Was »angemessen« ist, wird im Gesetz mittels zweier Haltelinien definiert:

Die erste Haltelinie ist die sogenannte 80-Prozent-Regel (§ 17 Abs. 4 BBiG). Sie besagt, dass die Ausbildungsvergütung mindestens 80 Prozent der branchenüblichen tariflichen Vergütung betragen muss. Zahlen die Betriebe weniger, ist dies rechtswidrig. Damit wurden eine jahrelange Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts und eine Forderung der DGB-Jugend in Gesetzesform gegossen.

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Sie gelten in einer Einführungsphase bis 2023. Ab dem Jahr 2024 gibt es dann eine automatische jährliche Steigerung. Sie orientiert sich an den durchschnittlichen Erhöhungen der allgemeinen Ausbildungsvergütungen in Deutschland.

Für Ausbildungsverträge, die vor 1. Januar 2020 geschlossen wurden gilt: Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine »angemessene Vergütung«. Eine genaue Höhe ist nicht festgelegt.

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen. Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden.⁴ Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung herausgefunden hat.⁵

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Um eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt werden.

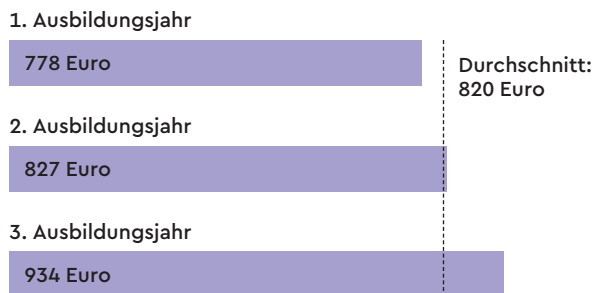
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch erheblich von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr, alle Ausbildungsberufe) nur 820 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

⁴ Die Mindestausbildungsvergütung gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen wurde. Die Befragten im Ausbildungsreport 2020 sind von dieser Regelung noch nicht erfasst.

⁵ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz 820 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.010 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Rheinland-Pfalz befragten angehenden Industriemechaniker_innen (1.011 Euro) und Elektroniker_innen für Betriebstechnik (979 Euro) im zweiten Ausbildungsjahr über 300 Euro mehr als Anlagenmechaniker_innen und KFZ-Mechatroniker_innen (672 bzw. 674 Euro). Durchschnittlich verdienten die befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz im zweiten Ausbildungsjahr 827 Euro.



820 €

Ausbildungsvergütung haben Auszubildende durchschnittlich im Monat erhalten, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 941 Euro

5.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

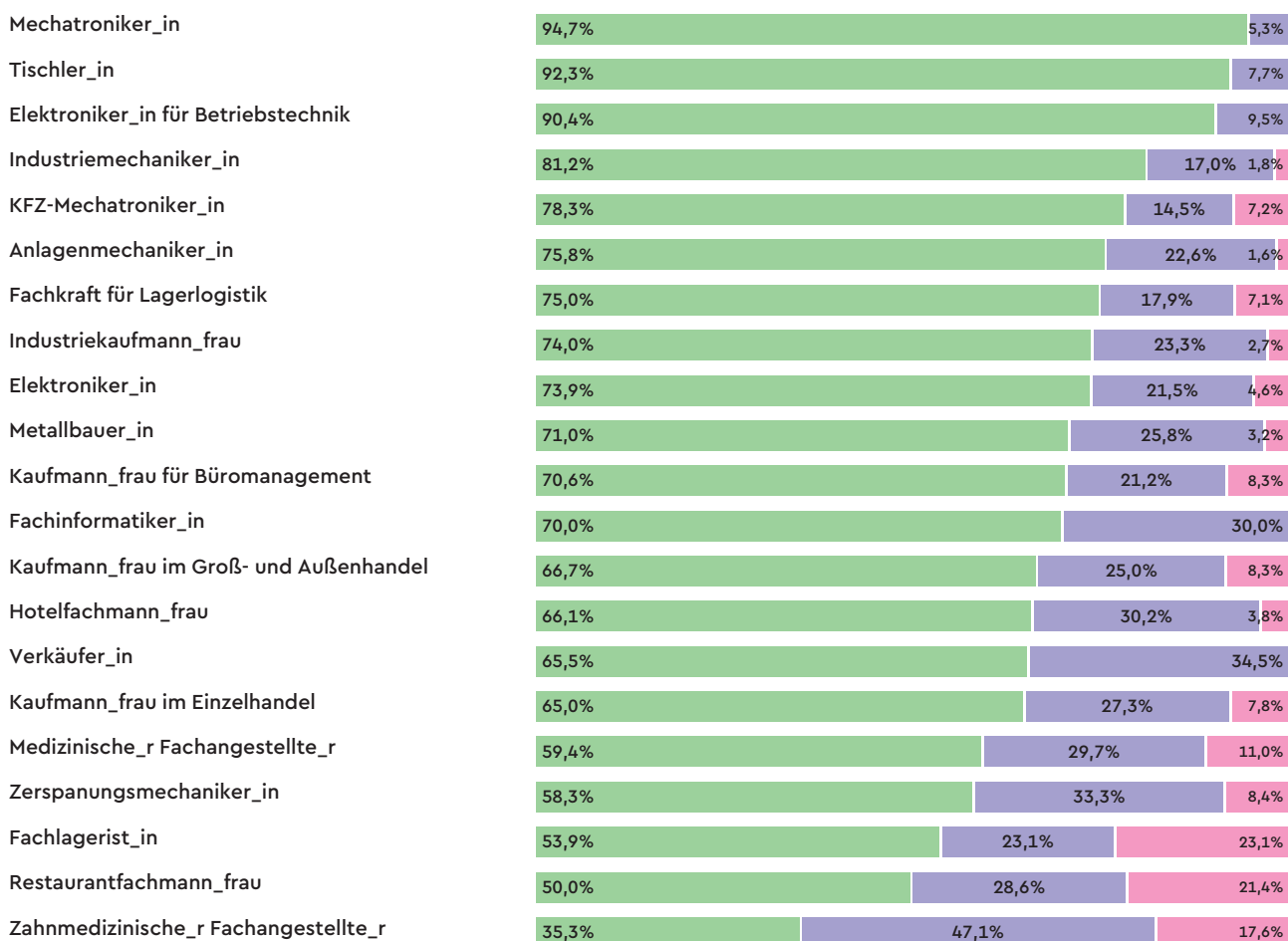
Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

5.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren knapp 70 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Knapp ein Viertel gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, fast 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und gut ein Prozent »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=1.092 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

■ (sehr) zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ eher/sehr unzufrieden

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen erheblich: Während zwischen 90 und 95 Prozent der Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Tischler_innen und Mechatroniker_innen mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für die Hälfte der befragten Restaurantfachleute und sogar nur einem Drittel der Zahnmedizinischen Fachangestellten zu.

Behandlung durch Ausbilder_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 84 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur rund 19 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder_innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder...
selten/nie



manchmal



immer/häufig



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

Basis: n=975 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder_innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 63 Prozent.

5.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d.h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen.

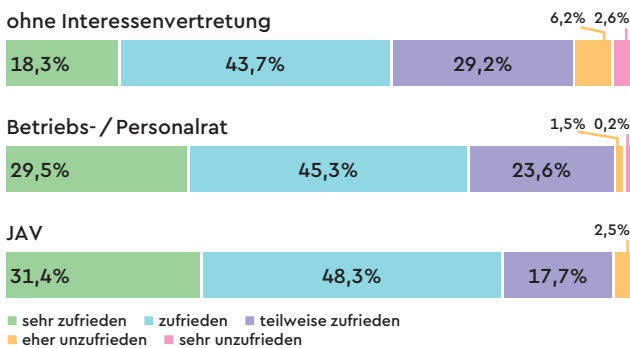
Gut 39 Prozent der befragten Auszubildenden aus Betrieben mit 5 oder mehr Mitarbeitern in Rheinland-Pfalz gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt. Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Fast ein Viertel kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Rund 78 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62 Prozent. Umgekehrt sind nur gut zwei Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit knapp 9 Prozent vier Mal so hoch.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur gut die Hälfte der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV drei Viertel vorstellen.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



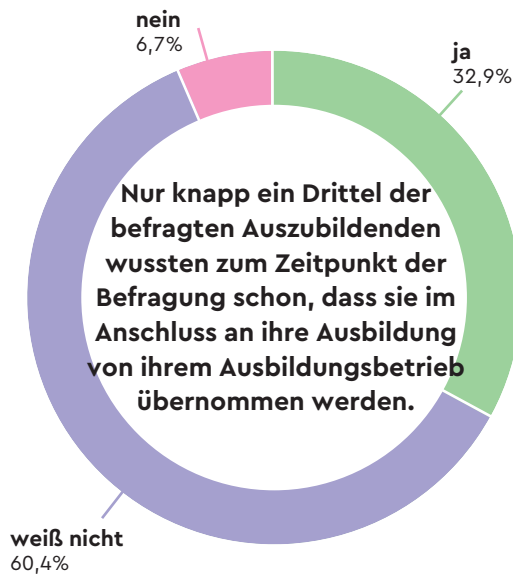
Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

Basis: n=988 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

5.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

65 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 19 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Gut 46 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst knapp 33 Prozent sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.083 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Große Unsicherheit

Gut 60 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für knapp 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Fachlagerist_innen und Tischler_innen zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 8 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere rund 2 Prozent verfügten über eine Perspektive in der

5.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Mehr als die Hälfte der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass rund 41 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 46 Prozent. Knapp 13 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

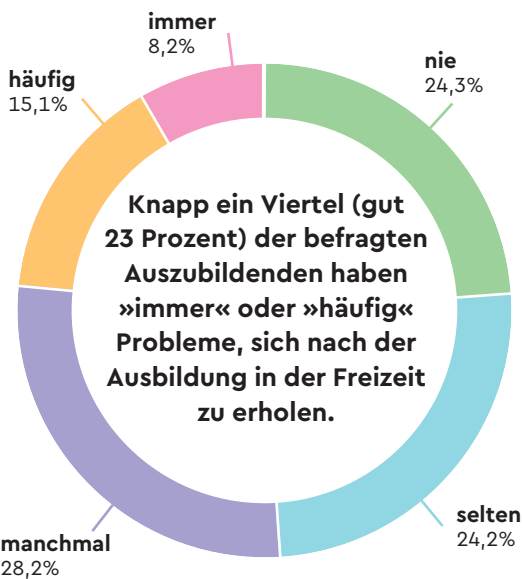
Die Daten des Schwerpunktthemas »Psychische Belastung in der Ausbildung« im Ausbildungsreport 2016 haben gezeigt, dass dieses Thema für Auszubildende von großer Bedeutung ist. Psychische wie körperliche Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder_innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ihr übriges. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, eine an Schulnoten gekoppelten Übernahme nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Erholung in der Freizeit

Knapp ein Viertel der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz haben nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp jedem_r Fünften sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reihen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlender Ruhezeit und ständiger Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



n= 1.093 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise nur 4 Prozent von den Zerspanungsmechaniker_innen und nur 6 bis 7 Prozent von den Elektroniker_innen für Betriebstechnik und den Industriekaufleuten »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Restaurantfachleuten 55 Prozent und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten sogar 63 Prozent.

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

A woman with blonde hair tied back, wearing a dark safety vest over a short-sleeved shirt, is sitting in a workshop. She is holding a tablet computer in her left hand and looking down at it. The background shows various tools and equipment in a workshop setting. A large white number '6.' is overlaid on the left side of the image.

6. Auswertungs- verfahren und Methodik

6. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2019 bis Anfang 2020 meist klassenweise durchgeführt. Einige Berufsschulklassen wurden auch schriftlich befragt.

Aufgrund der Corona-Krise konnten die Berufsschultouren im Februar 2020 nicht wie geplant fortgesetzt werden. Ersatzweise wurden weitere Auszubildende online befragt, so dass insgesamt trotz der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie eine ausreichende Stichprobe als Grundlage für den vorliegenden Bericht erreicht wurde. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.128 Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz aus 21 Berufen mit jeweils mindestens zehn Befragten berücksichtigt. 19 der 21 Berufe gehören laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dabei zu den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2018. Darüber hinaus wurden angehende Metallbauer_innen (bundesweit Rang 29) und Restaurantfachleute (Rang 47) in die Auswertung aufgenommen. 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 (duale Ausbildung) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die Befragungsergebnisse in den Auswertungen nach Ausbildungsberufen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Ausbildungsneuabschlüssen 2018 gewichtet.

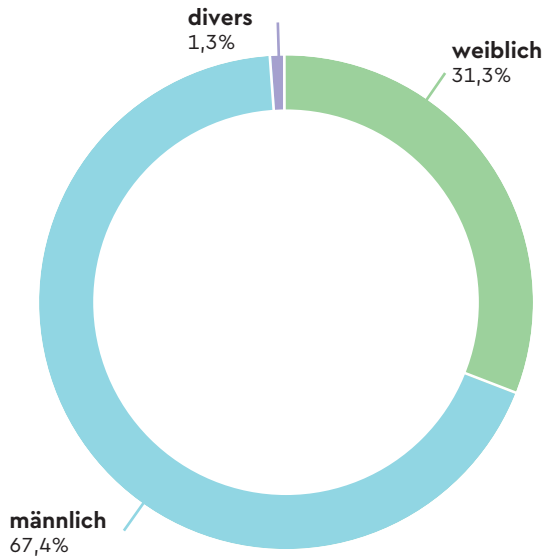
Die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen wurden anhand von Fragen zu den folgenden vier zentralen Aspekten gemessen: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«.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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



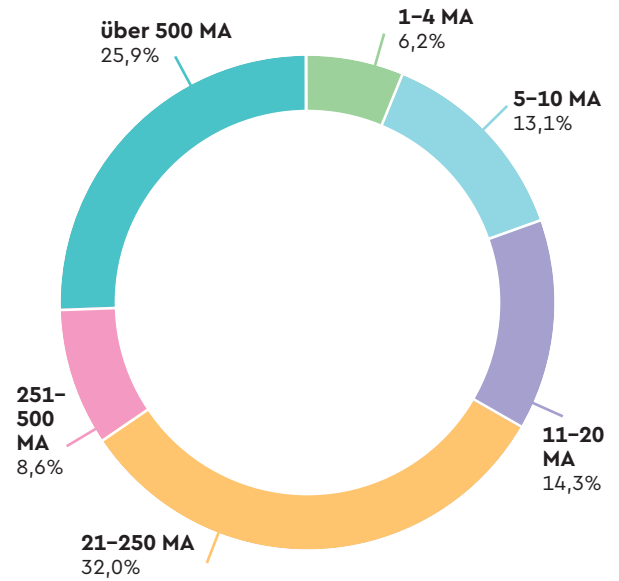
7. Anhang Struktur der Stichprobe

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Geschlecht



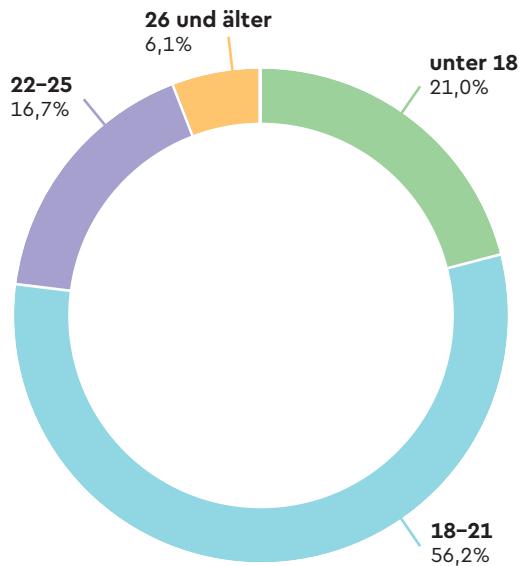
Basis: n=1.102 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße



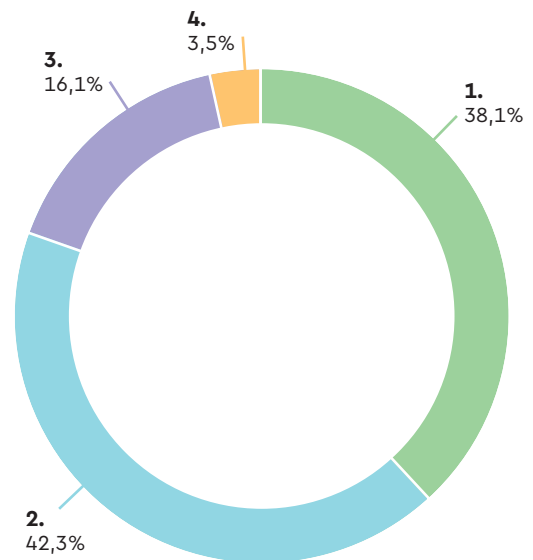
Basis: n=1.071 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz, MA = Mitarbeiter_innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Alter



Basis: n=1.118 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.122 antwortende Auszubildende aus Rheinland-Pfalz

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2019/2020: 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 divers
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. Ich brauche in der Regel von meiner Wohnung zum Betrieb ca. _____ Minuten.
zum Berufsschule ca. _____ Minuten.
zum Einsatzort (z.B. Baustelle, Montage) ca. _____ Minuten.
[nur wenn zutreffend]
35. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
36. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
37. Wieviel wärst du bereit im Monat für ein vergünstigtes Azubi-Ticket zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu zahlen, wenn du damit deinen Betrieb und deine Berufsschule erreichen und in deiner Freizeit unterwegs sein könntest?
 bis zu 30 EUR im Monat bis zu 60 EUR im Monat
 bis zu 90 EUR im Monat bis zu 120 EUR im Monat
 es müsste kostenlos sein
 Ich habe keine Möglichkeit, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen
 Ich habe kein Interesse an einem Azubi-Ticket
38. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder anderen Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne Partner_in)
39. Und wie würdest du am liebsten wohnen wollen?
 bei meinen Eltern oder anderen Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
40. Mit meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbständig leben:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
41. Neben meiner Ausbildungsvergütung erhalte ich (Mehrfachantwort möglich):
 nichts
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z.B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe...)
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
50. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Umfrage zu deiner Ausbildungssituation
während der Corona-Pandemie

Nur wer mitmacht, kann mitreden!

Einfach QR-Code scannen
und teilnehmen!



[younited] Dein Netzwerk
für die Ausbildung

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Rheinland-Pfalz/Saarland
Hannah Meuler
Kaiserstraße 26–30
55116 Mainz
Internet: <https://rheinland-pfalz-saarland-jugend.dgb.de/>
<https://www.facebook.com/Gewerkschaftsjugend>

Redaktion:

Hannah Meuler, Nils Dettki, Julia Kaffai

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.
Oliver Dick
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken
Jörg Kirchen und Karsten Schreiber
Heinrich-Böcking-Str. 7, 66121 Saarbrücken

Gestaltung:

Heiko von Schrenk
schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden

Bilder:

Titel: Deman / shutterstock.com,
S. 4: Halfpoint / stock.adobe.com,
S. 6: FatCamera / istockphoto.com,
S. 9: fotografixx / istockphoto.com,
S. 12: gilaxia / istockphoto.com,
S. 14: Tempura / istockphoto.com,
S. 21: Hispanolistic / istockphoto.com,
S. 28: Drazen_ / istockphoto.com,
S. 34: eclipse_images / istockphoto.com,
S. 40: fotografixx / istockphoto.com

Dezember 2020

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

