

studie



# Ausbildungsreport 2016 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

**Datenanalyse:**

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

**Druck:**

Druckhaus Dresden GmbH

**Titelfoto:**

goodluz/shutterstock

# Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
<b>1</b>	<b>Forderungen</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Studienergebnisse</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>6</b>
2.2.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	6
2.2.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	7
2.2.3	Ausbildungsnachweis	7
2.2.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	8
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>9</b>
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden	9
2.3.2	Arbeitszeiten bei minderjährigen Auszubildenden	9
2.3.3	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	10
<b>2.4</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>10</b>
<b>2.5</b>	<b>Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden</b>	<b>11</b>
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb und in der Berufsschule	11
2.5.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	11
<b>2.6</b>	<b>Übernahme nach der Ausbildung</b>	<b>12</b>
<b>2.7</b>	<b>Vorzeitige Vertragslösungen</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung</b>	<b>14</b>
<b>3.1</b>	<b>Belastungen am Ausbildungsplatz</b>	<b>14</b>
<b>3.2</b>	<b>Einflussfaktoren</b>	<b>15</b>
<b>3.3</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 Leser\_innen,

die duale Ausbildung war in den vergangenen Monaten häufig Thema in der medialen Berichterstattung. Man konnte lesen, dass der Trend der Akademisierung dazu führe, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt werden könnten, viele junge Menschen seien außerdem nicht »ausbildungsreif«, ein Fachkräftemangel drohe – Mit solchen und anderen Aussagen gehen derzeit manche Arbeitgebervertreter hausieren. Dabei wird von Arbeitgeberseite sehr bewusst nicht kommuniziert, dass hier in erster Linie die Betriebe in der Verantwortung sind. Die Betriebe müssen mehr und vor allem qualitativ hochwertige Ausbildungsangebote machen, fair vergüten und die Rahmenbedingungen in der betrieblichen Ausbildung verbessern. Hierbei haben einige Branchen einen enormen Nachholbedarf.

Die Politik ist aufgerufen, die Berufsschulen zu stärken und weiter an Maßnahmen zu arbeiten, die auch schulisch schwächeren Jugendlichen eine erfolgreiche Ausbildung ermöglichen und auch Betriebe bei der Gestaltung des betrieblichen Teils der Ausbildung zu unterstützen. Ein Anfang ist hier mit dem Instrument der assistierten Ausbildung gemacht. Die DGB-Jugend hält außerdem weiter an der Forderung nach einer solidarischen Ausbildungsfinanzierung fest, durch die Berufsschulen und gute Ausbildungsbetriebe auch finanziell gestärkt werden könnten.

Wenn Politik und die Betriebe dieser Verantwortung nachkommen, bleibt die duale Ausbildung das, wofür sie weltweit Anerkennung erfährt: die unersetzliche Basis des starken Arbeits- und Wirtschaftsstandorts Deutschland.

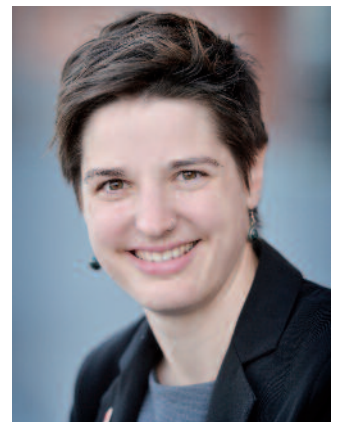
Aber wie steht es eigentlich um die Situation der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz? Hier setzt der DGB-Ausbildungsreport an – und fragt die Betroffenen selbst. Ziel des Reports ist es, einen möglichst genauen Überblick über die Zustände in der rheinland-pfälzischen Ausbildungslandschaft zu erhalten. Das ist uns auch in diesem Jahr wieder gelungen. Nicht nur auf die fachliche Qualität der Ausbildung – etwa die Einhaltung des Ausbildungsplanes oder die Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder – auch auf die persönliche Zufriedenheit und die vorgegebenen Strukturen im Ausbildungsbetrieb bezüglich Ausbildungszeiten oder Überstunden wird im diesjährigen Report wieder eingegangen. Dabei liegt der thematische Schwerpunkt in diesem Jahr beim wichtigen Thema »psychische Belastung in der Ausbildung«.

Mehr als 970 Auszubildende in ganz Rheinland-Pfalz wurden im Rahmen der Berufsschultour der DGB-Jugend befragt. Die Ergebnisse zeichnen ein detailliertes und ungeschöntes Bild der hiesigen Ausbildungslandschaft.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!



Dietmar Muscheid  
Vorsitzender  
DGB Rheinland-Pfalz



Leonie Hein  
DGB-Jugend  
Rheinland-Pfalz

# 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 bilden für den gesamten Arbeitsmarkt aus – bleiben 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 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 demographischen 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 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 die Reduktion der Belastungen am Ausbildungsplatz.**

Der diesjährige Schwerpunkt des Ausbildungsreportes zeigt: Auszubildende sind am Ausbildungsplatz zum Teil erheblichen Belastungen ausgesetzt. Um den jungen Menschen einen guten Start in das Berufsleben zu ermöglichen und ihre Belastung für die Dauer des gesamten Arbeitslebens zu reduzieren, müssen bestehende gesetzliche Regelungen regelmäßig durch die zuständige Gewerbeaufsicht überprüft werden. Um diesen Kontrollaufgaben nachkommen zu können, muss der Gewerbeaufsicht mehr Personal zur Verfügung stehen. Zudem muss sie auch unangemeldet Kontrollen durchführen.

Um den Belastungen am Ausbildungsplatz wirksam entgegenzutreten zu können, muss die Ausbildereignungsverordnung dringend aktualisiert werden. Ausbilder\_innen müssen sich ihrer Verantwortung gegenüber Auszubildenden bewusst sein und klare Signale geben, dass es sich bei einem Ausbildungsverhältnis um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Einer Entgrenzung bspw. durch ständige Erreichbarkeit schon in der Ausbildung soll somit wirksam entgegen gewirkt werden.

# 2 Studienergebnisse

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 2016 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede. Insgesamt zeigt sich, dass die Ausbildungsqualität mit der Betriebsgröße tendenziell steigt, während kleine und Kleinstbetriebe Auszubildende häufig stark nach Auftragslage und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan einsetzen. 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 Industriemechaniker\_in, Elektroniker\_in für Betriebstechnik, Industriekaufmann/-frau und Zerspanungsmechaniker\_in. Nach wie vor große Probleme bestehen im Handel, für Auszubildende in Arztpraxen sowie bei 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. 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 gehen Antworten ein auf die Fragen nach der Einhaltung des Ausbildungsplans, nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten, dem Vorhandensein und der Verfügbarkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie dem korrekten Führen des Berichtshefts als Nachweis des Fortschritts der Berufsausbildung.

### 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 diese Auszubildenden dann zu spüren, dass andere Auszubildende einen Wissensvorsprung aus der betrieblichen Praxis mitbringen.

### Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



#### Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker\_in  
Elektroniker\_in für Betriebstechnik  
Industriekaufmann/-frau  
Zerspanungsmechaniker\_in

#### Berufe mit mittleren Bewertungen

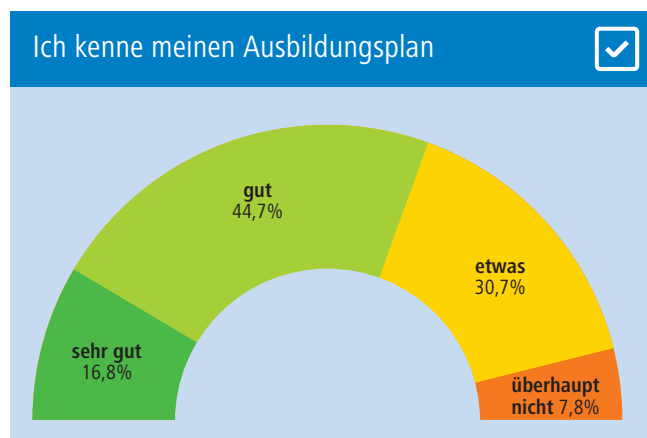
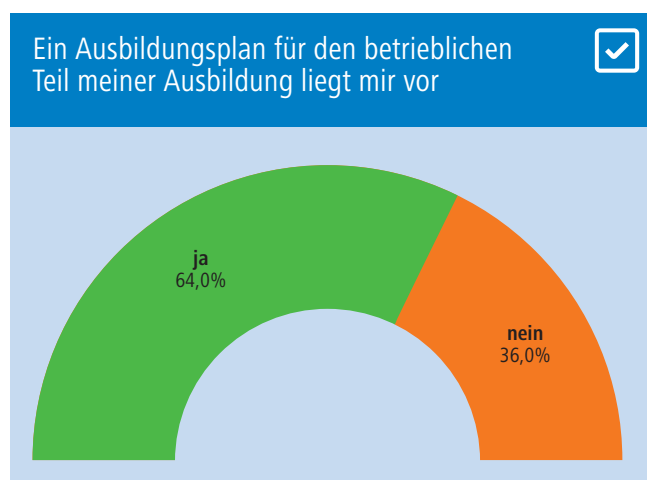
Kaufmann\_frau für Büromanagement  
Koch\_Köchin  
Elektroniker\_in  
Kaufmann\_frau im Einzelhandel  
Tischler\_in  
Verkäufer\_in  
KFZ-Mechatroniker\_in

#### Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Maler\_in und Lackier\_in  
Kaufmann\_frau im Groß- und Außenhandel  
Fachkraft für Lagerlogistik  
Anlagenmechaniker\_in  
Medizinische\_r Fachangestellte\_r  
Metallbauer\_in  
Friseur\_in  
Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r



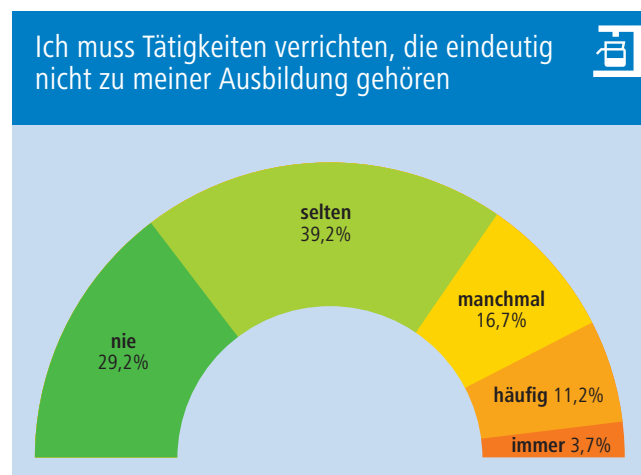
Nur knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Auszubildenden haben bei der Befragung angegeben, dass ihnen überhaupt ein Ausbildungsplan vorliegt. Von den Azubis mit Ausbildungsplan kennen knapp zwei Drittel (61,5 Prozent) die Inhalte des Ausbildungsplans »gut« oder sogar »sehr gut«. Andererseits: Deutlich mehr als ein Drittel (38,5 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 be-

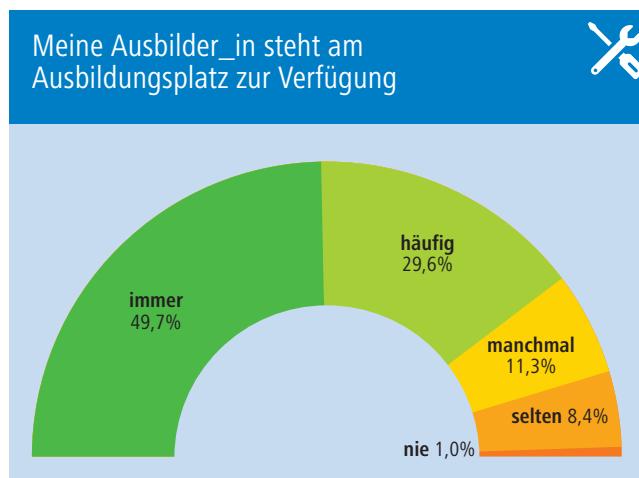
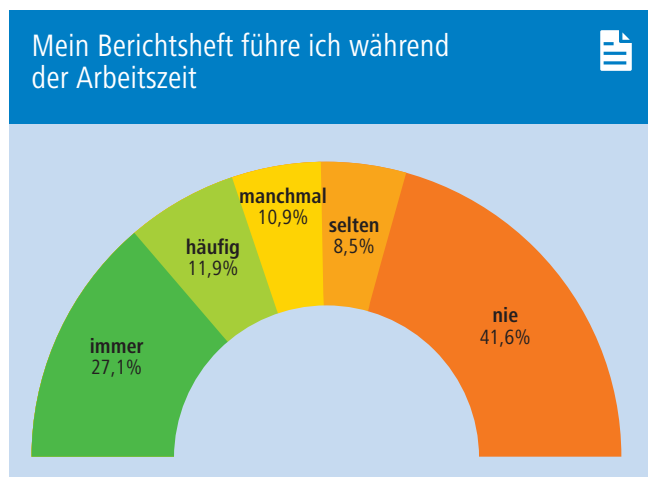
trieblichen Hierarchieebene besonders schwer, dagegen vorzugehen. Wenn Auszubildende zu häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten herangezogen werden, lässt sich eine gute Ausbildungsqualität kaum noch gewährleisten. Oft hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden nur mit großen 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. 14,9 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, »immer bzw. häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Immerhin beläuft sich der Umfang der ausbildungsfremden Tätigkeiten bei über drei Viertel (77,3 Prozent, o. Abb.) auf weniger als fünf Stunden wöchentlich.



## 2.2.3 Ausbildungsnachweis

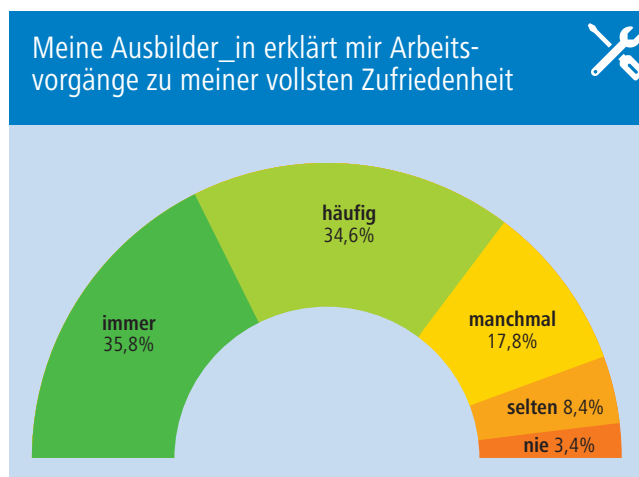
In den meisten Ausbildungsordnungen ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt 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 Führen des Berichtsheftes Bestandteil der Ausbildung ist, muss der Arbeitgeber den Auszubildenden die Möglichkeit geben, es während der Arbeitszeit auszufüllen. Trotz dieser eindeutigen Regelung führt

als die Hälfte (50,1 Prozent) der Auszubildenden das Berichtsheft »nie« oder »selten« während der Arbeitszeit.

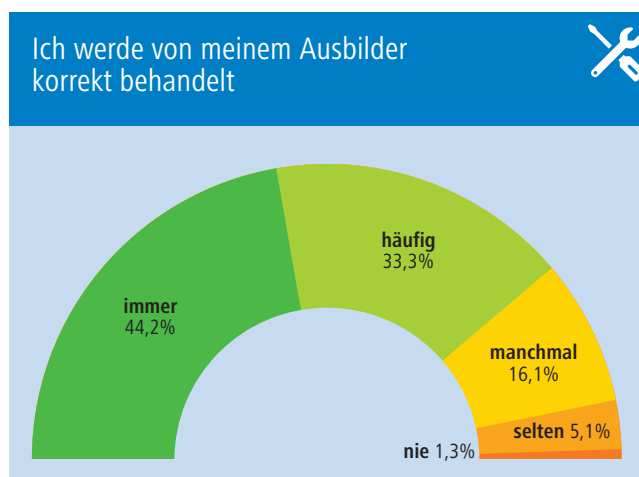


### 2.2.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder\_innen

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 91,8 Prozent der Befragten an, eine Ausbilderin oder einen Ausbilder zu haben (o. Abb.), doch bei knapp 10 Prozent der befragten Auszubildenden ist der/die Ausbilder\_in selten bis nie und bei weiteren 11,3 Prozent nur »manchmal« präsent. In der Praxis herrscht dann »learning by doing« ohne fachliche Anleitung vor. 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 70,4 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« Arbeitsvorgänge gut erklärt bekommen. Leider fühlen sich 11,8 Prozent »selten« bzw. »nie« fachlich gut betreut. Hier wird angesichts des prognostizierten Fachkräftebedarfs Potential verschenkt.



Auch der zwischenmenschliche Aspekt zwischen Auszubildendem\_r und Ausbilder\_in ist wichtig für den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung. Gut drei Viertel der Befragten (77,5 Prozent) geben an, von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, 16,1 Prozent der Befragten fühlen sich nur »manchmal« korrekt behandelt. 6,4 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der Behandlung durch ihre\_n Ausbilder\_in 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.

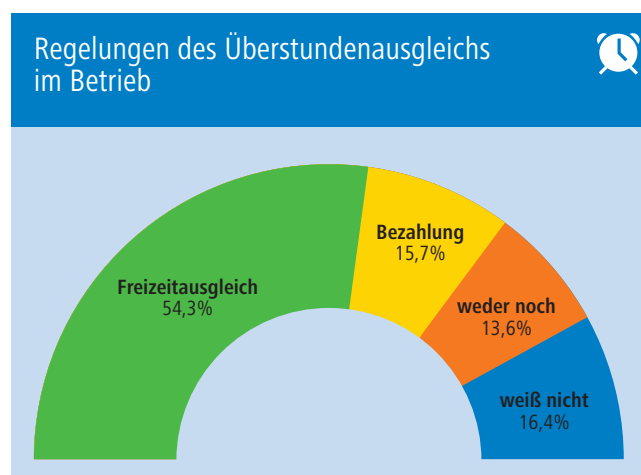
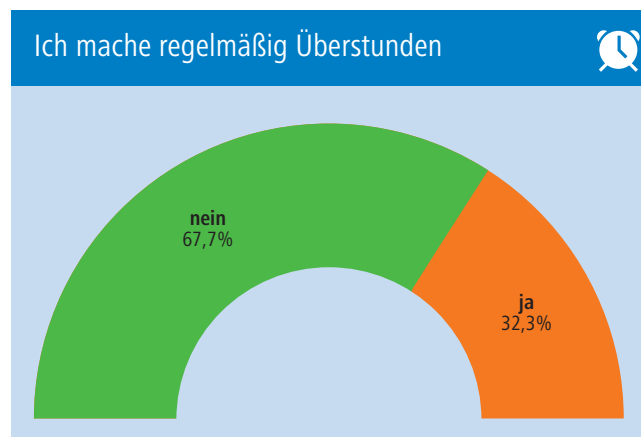
### 2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden

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 BBiG, dass die Mehrarbeit besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen ist. Doch zwischen Theorie und (Ausbildungs-)Praxis klafft eine große Lücke. Wenn es hinsichtlich 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.

32,3 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, regelmäßig Überstunden zu machen. Dabei leisten 16,2 Prozent der befragten Auszubildenden wöchentlich über 5 Mehrstunden ab (o. Abb.). Erschreckend ist, dass nur bei etwas mehr als zwei Dritteln (70 Prozent) der Auszubildenden der Überstundenausgleich geregelt ist: »Kostenlose« Überstunden ohne Zeitausgleich werden häufig als »normal« angesehen und gehören für 13,6 Prozent der befragten Auszubilden-

den zum Alltag. Hinzuweisen ist zudem auf den Anteil von 16,4 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.

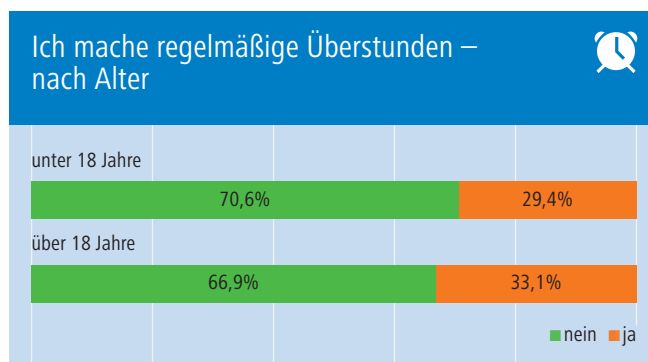
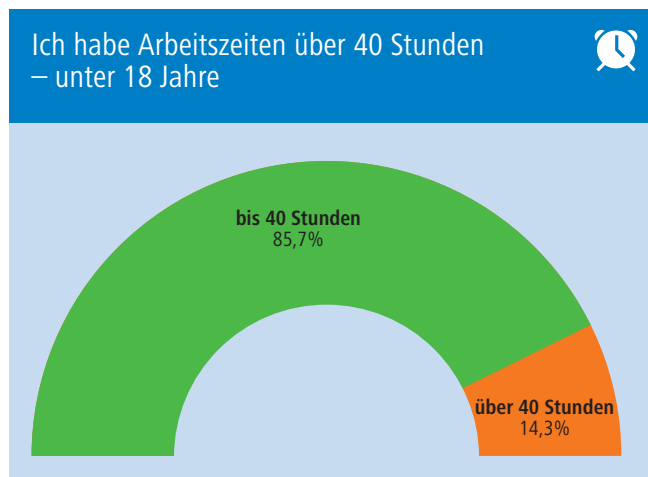


### 2.3.2 Arbeitszeiten bei minderjährigen Auszubildenden

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: 14,3 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 jede\_n Fünfte\_n der befragten Minderjährigen (18,5 Prozent, o. Abb.) Ausbildungsrealität.



### 2.3.3 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

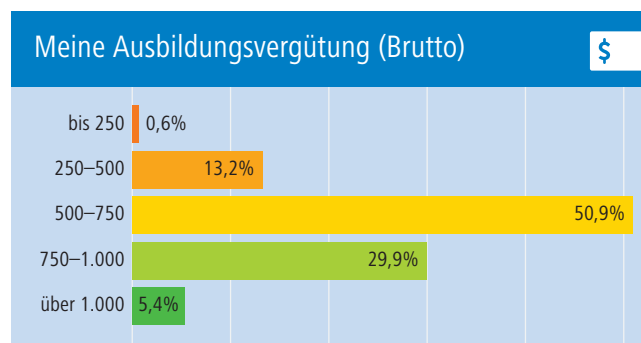
Gemäß § 15 BBiG hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi«, weil sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. So betrachten einige Betriebe die Ausbildungszeiten als rein betriebliche Zeiten, d.h. Auszubildende dürfen ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen. 15 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 an. 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.«

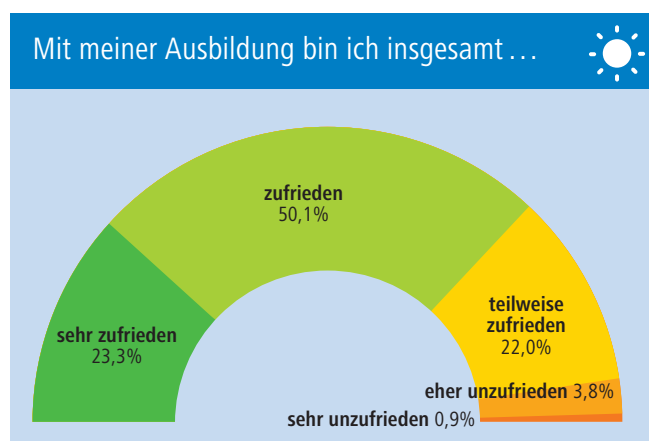
Häufig ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei nicht tarifgebundenen Betrieben dürfen 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. 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

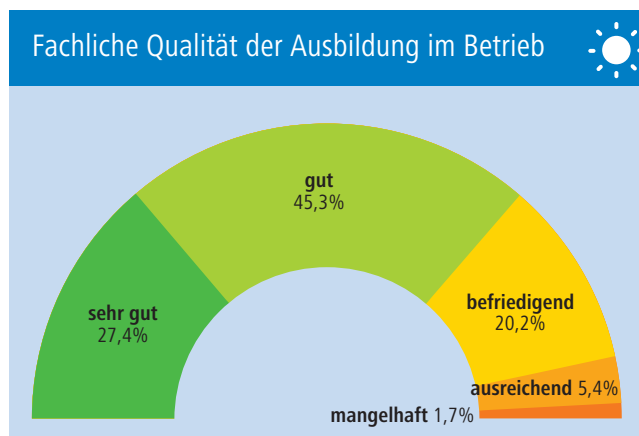
Wie beurteilen Auszubildende ihre Ausbildung? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule? Fühlen sie sich unter- oder überfordert? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten? Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen einen differenzierten, subjektiven Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen. Auf die Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung geben fast drei Viertel (73,4 Prozent) an, (sehr) zufrieden zu sein. Dem gegenüber stehen nur 4,7 Prozent, die eher oder sehr unzufrieden sind.



### 2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb und in der Berufsschule

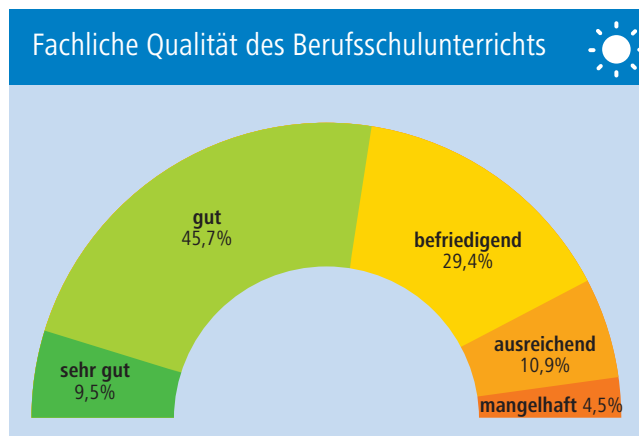
Fast drei Viertel (72,7 Prozent) der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese jungen Erwachsenen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Lediglich 7,1 Prozent bewerten die fachliche Qualität mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

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. Darüber hinaus kann guter Unterricht 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 anderer Mitschüler\_innen aus anderen Betrieben zu vergleichen. Auch können Lehrerinnen und Lehrer im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittlerinnen und Vermittler fungieren.

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden (55,2 Prozent) bewertet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«; 15,4 Prozent bewertet die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

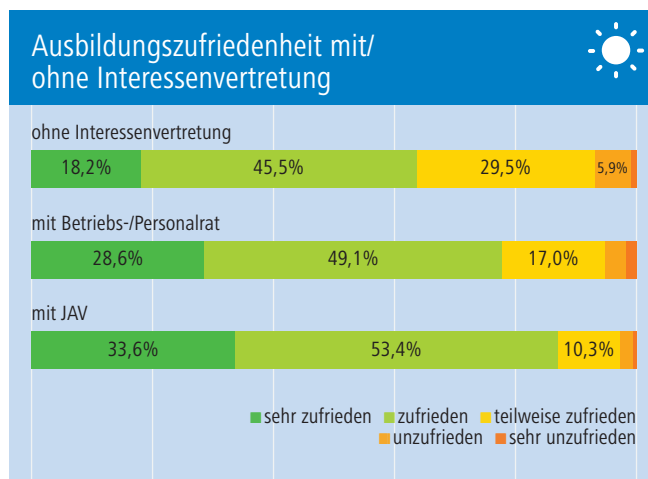


### 2.5.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung 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 inter-

nen Strukturen des Betriebs bereits gut kennen, können helfen, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern.

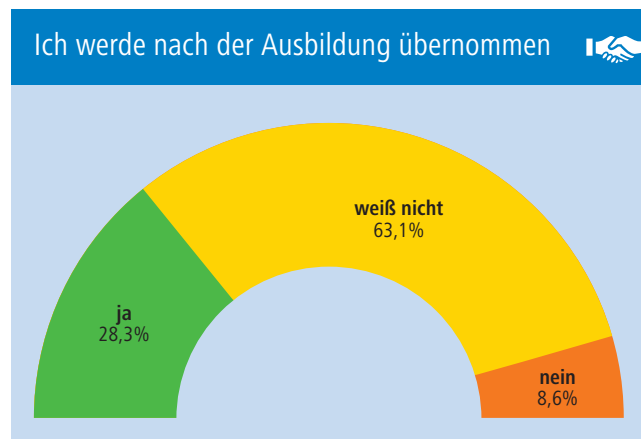
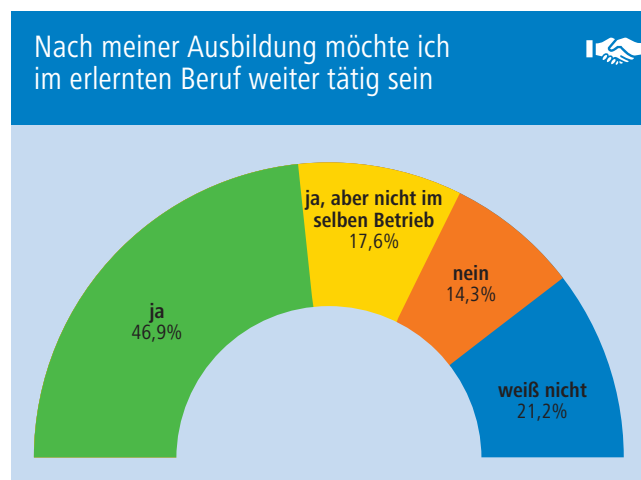
Es lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Vorhandensein einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen: Auszubildende aus Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein sind. Dabei erweist sich das Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung als günstigster Faktor für die Steigerung der Ausbildungszufriedenheit: 63,7 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 77,7 Prozent Zufriedene. Dort, wo es eine JAV gibt, sind es sogar 87,2 Prozent. Umgekehrt steigt der Anteil der Unzufriedenen, wenn es keine Interessenvertretung im Ausbildungsbetrieb gibt.



## 2.6 Übernahme nach der Ausbildung

64,5 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Jedoch sagt fast jede\_r fünfte Auszubildende (17,6 Prozent), dass er bzw. sie nicht im jetzigen Betrieb weiter beschäftigt sein will. Zum Befragungszeitpunkt können gleichzeitig nur 28,3 Prozent der befragten Auszubildenden bereits sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. 63,1 Prozent wissen noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,6 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.

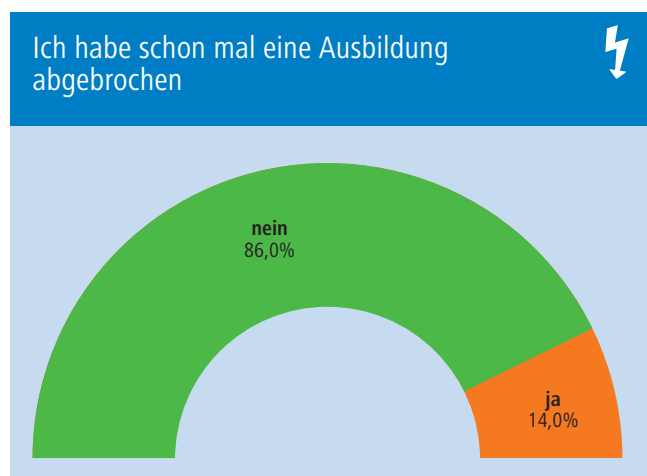
Eine sichere Zukunftsperspektive ist für junge Menschen sehr wichtig. Eine in Aussicht gestellte Übernahme bedeutet in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden, keine Jobsuche während der Zeit der Abschlussprüfungen und das Sammeln erster Berufserfahrung. Auch wird damit die 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.



## 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>1</sup>) Auszubildende in Rheinland-Pfalz bringt die Ausbildung nicht zu Ende.<sup>2</sup> 14,5 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>1</sup> Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 177

<sup>2</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: Psychische Belastungen in der Ausbildung

In den vergangenen Jahren ergaben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden, die dazu führt, dass viele Auszubildende zum Teil große Probleme damit haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen.

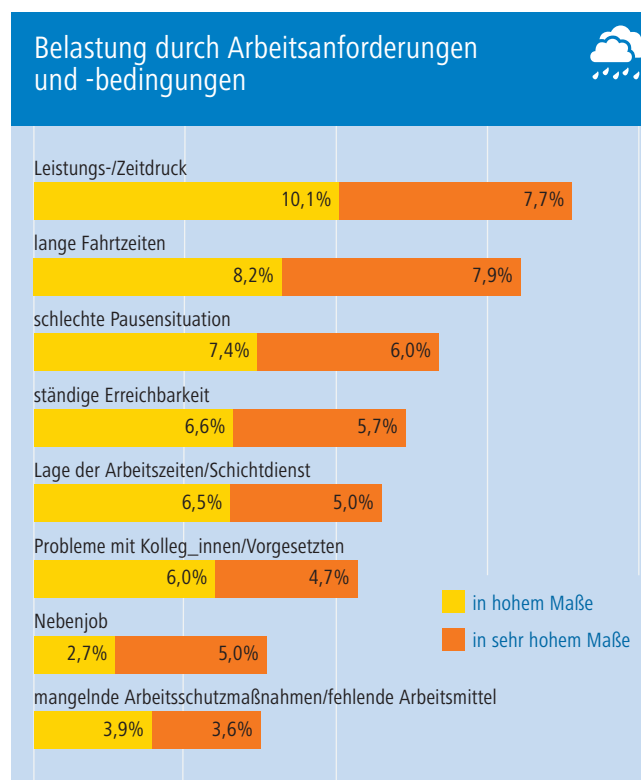
Dies bestätigen auch zahlreiche wissenschaftliche Studien aus zurückliegenden Jahren, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden.<sup>3</sup> Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking) heraus. Das sich dabei einstellende Gefühl der Überforderung ist, wie der Ausbildungsreport verdeutlicht, auch bereits in der Ausbildung ein großes Problem.

Mit diesem Schwerpunkt greift der vorliegende Ausbildungsreport für Rheinland-Pfalz die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern, sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität wie der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

## 3.1 Belastungen am Ausbildungsplatz

Die Belastungen am Ausbildungsplatz wurden in insgesamt acht Bereichen abgefragt. Sie werden insbesondere im Bereich des Leistungs- und Zeitdrucks von den Auszubildenden als gravierend empfunden: 17,8 Prozent von ihnen geben an, dass sie an ihrem Ausbildungsplatz in hohem oder sogar sehr hohem Maße von Leistungs- und Zeitdruck belastet werden. Für 16,1 Prozent der Auszubildenden stellen lange Fahrtzeiten eine große Belastung dar. Auch schlechte Pausensituationen, z.B. durch Unterbrechungen, Verkürzungen oder das Fehlen geschützter Orte, stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar (13,4 Prozent empfinden die Situation als in hohem oder sehr hohem Maße belastend),

ebenso wie die ständige Erreichbarkeit (12,3 Prozent) sowie die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (11,5 Prozent). Jede\_n zehnte\_n Auszubildende\_n (10,7 Prozent) belasten zudem Probleme mit Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten. Belastungen durch einen Nebenjob (7,7 Prozent) und mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen bzw. fehlende Arbeitsmittel (7,5 Prozent) werden von den Befragten etwas seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.



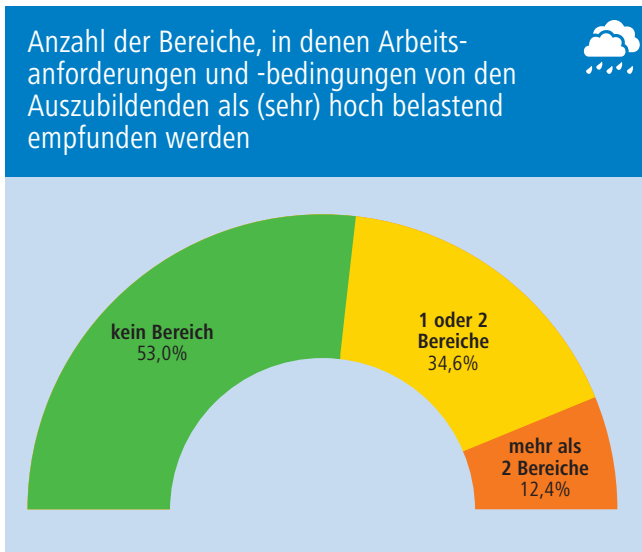
Auffällig ist dabei, dass mit 53 Prozent nur wenig mehr als die Hälfte der Auszubildenden in keinem der abgefragten Bereiche die Belastungen als hoch bzw. sehr hoch empfindet, 34,6 Prozent der Befragten gaben an, in einem oder zwei der Bereiche (sehr) hoch belastet zu sein und auf 12,4 Prozent trifft dies sogar in mehr als zwei Bereichen zu.

### Auswirkungen auf die Gesundheit

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 8,6 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühl-

<sup>3</sup> Vgl. insbesondere Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012, S. 48–51 sowie Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015





ten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 20,1 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (41,1 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft als von den »gering Belasteten« (22,2 Prozent). Deutlich über die Hälfte (55,8 Prozent) der »hoch belasteten« Auszubildenden kommt auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger große Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (24,3 Prozent) als »gering belastete« (8,8 Prozent).



Knapp ein Viertel (24,3 Prozent) der »hoch belasteten« Auszubildenden denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach, fast dreimal so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (8,0 Prozent).

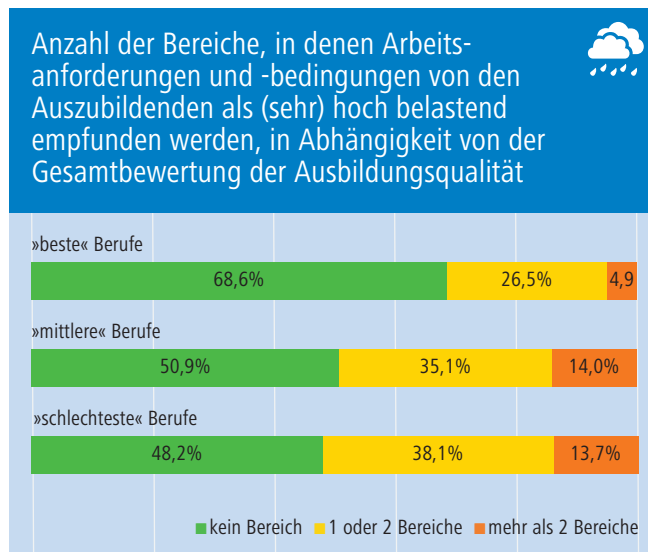
### Zwischenfazit

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass belastende Ausbildungsbedingungen keine Ausnahme darstellen. Auch wenn die einzelnen im Ausbildungsreport betrachteten Bedingungen und Anforderungen jeweils von maximal knapp 18 Prozent der befragten Auszubildenden als in hohem oder sehr hohem Maße belastend empfunden werden, fühlt sich in der Summe etwa die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der Bereiche stark belastet. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass sich diese Belastungen negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Sie fühlen sich häufiger erschöpft, schwach und krankheitsanfällig, was sie aber größtenteils nicht davon abhält, auch dann zur Arbeit zu kommen, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn die betroffenen Auszubildenden häufiger über Konzentrationsprobleme klagen und auch öfter daran denken, die Ausbildung abzubrechen. Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen reduziert werden kann.

## 3.2 Einflussfaktoren

### Branchenunterschiede

Wie im Folgenden gezeigt wird, stellt dabei, neben der menschengerechten Gestaltung der Arbeit nach § 2 des Arbeitsschutzgesetzes, die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So ist das Ausmaß der Belastung in Ausbildungsberufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen, welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispielsweise in den vier bestplatzierten Berufen fast 70 Prozent (68,6 Prozent) in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 4,9 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfindet lediglich knapp die Hälfte (48,2 Prozent) keinerlei starke Belastung, während knapp ein Sechstel (13,7 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden.



#### Unterschiede in »frauendominierten« und »männerdominierten« Berufen

Junge Frauen ergreifen unter anderem aufgrund immer noch vorherrschender tradierter Rollenbilder und dem sich daraus ergebenden engeren Berufswahlspektrum seltener ihren Wunschberuf. Es ist nicht verwunderlich, dass sich die Auszubildenden in den »frauendominierten Berufen«<sup>4</sup> seltener in einer Antriebsfördernden und motivationssteigernden Ausbildungssituation befinden. Auch gaben in den »männlich dominierten Berufen« mit 55,3 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Auszubildenden an, ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beizumessen als in den »weiblich dominierten«, in denen lediglich 40,5 Prozent der Befragten dieser Ansicht waren. In den »frauendominierten Berufen« sehen sich die Auszubildenden zudem deutlich häufiger schlechten Pausensituationen und einem deutlich höheren Leistungs- und Zeitdruck ausgesetzt als in männerdominierten Berufen.

Die höhere Belastung führt in den frauendominierten Berufen häufiger zu gesundheitlichen Problemen. 50,1 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen gaben an, sich am Ende eines Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft zu fühlen und 63,4 Prozent erscheinen immer oder häufig auch dann am Ausbildungsplatz, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. In den männerdominierten Berufen trifft dies »nur« für 31,2 Prozent bzw. 46,9 Prozent zu. Dies führt ebenfalls zu einer insgesamt größeren Unzufriedenheit mit der Ausbildung: Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen geben zu 29,1 Prozent an, dass sie immer bzw. häufig

<sup>4</sup> Um strukturelle Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Berufe mit einem Männeranteil >80 Prozent, Berufe mit einem Frauenanteil >80 Prozent und sonstige Berufe.

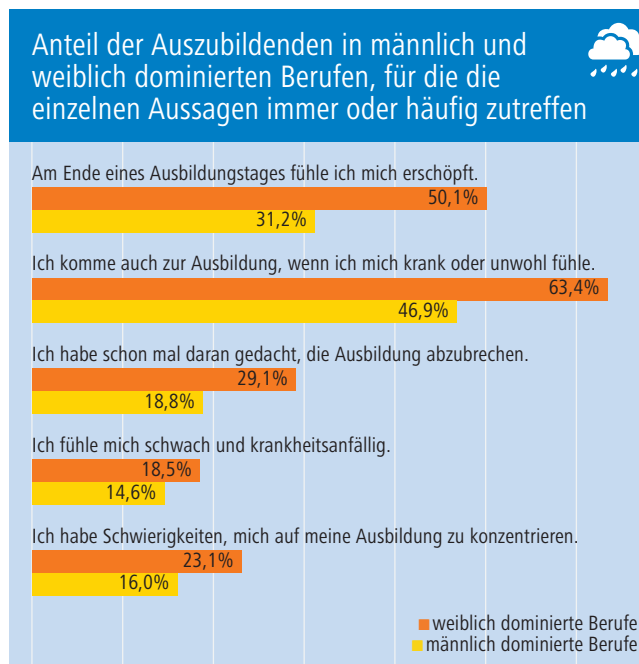
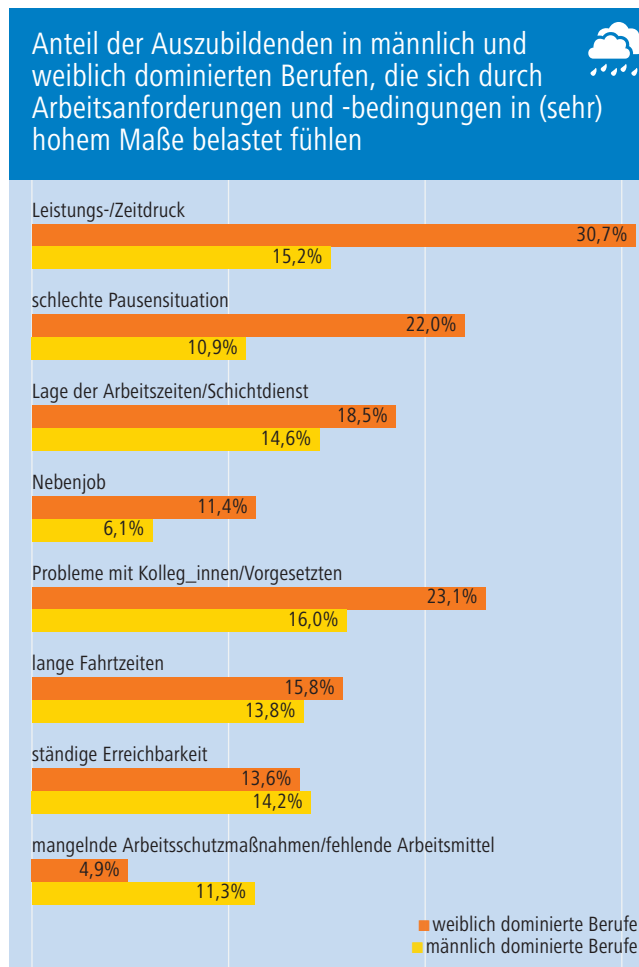


fig darüber nachdenken, die Ausbildung abzubrechen gegenüber 18,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen.

### 3.3 Schlussfolgerungen

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität und menschengerechte Arbeitsgestaltung psychische Belastungen und Beanspruchungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, über einen ganzheitlichen Arbeitsschutz und eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, dass die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden und dadurch psychische Erkrankungen zu vermeiden. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports bereits seit vielen Jahren, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Überstunden zum Teil noch erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen, deren Nutzung zur Reduzierung der psychischen Belastung der Auszubildenden beitragen könnte. Zunächst sollte der in der Ausbildung bestehende Leistungs- und/oder Zeitdruck durch technische oder organisatorische Maßnahmen reduziert werden. Ergänzend dazu kann es notwendig sein, betriebliche und individuelle Ressourcen zu erschließen, die es den Auszubildenden ermöglichen, diese Situationen zu bewältigen, ohne dass sie zur dauerhaften Belastung für sie werden. Ein gutes Arbeitsklima und eine gelebte betriebliche Unterstützungskultur können dazu ebenso beitragen, wie eine fachliche Anleitung, die die Auszubildenden motiviert, sie unterstützt und ihnen jene Kompetenzen vermittelt, die es Ihnen ermöglichen, die an sie gestellten Aufgaben zu bewältigen.

# 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:

- Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz sind mit den Inhalten ihrer Ausbildung nicht vertraut, da ihnen kein betrieblicher Ausbildungsplan vorliegt.
- Bei mehr als jedem\_siebten Befragten besteht die Ausbildung aus überwiegend ausbildungsfremden Tätigkeiten.
- Bei mehr als jedem\_neunten Azubi in Rheinland-Pfalz besteht die Ausbildung aus »learning by doing«. 11,8 Prozent der Auszubildenden bekommen Arbeitsvorgänge selten oder nie erklärt. 8,2 Prozent der Azubis haben gar keine\_n Ausbilder\_in im Betrieb, weitere 9,4 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:

- 32,3 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. 13,6 Prozent der Jugendlichen erhalten dafür weder eine Vergütung noch einen Freizeitausgleich.
- Jede\_r sechste Auszubildende in Rheinland-Pfalz absolviert regelmäßig mehr als fünf Überstunden pro Woche.

## 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:

- 14,3 Prozent der rheinland-pfälzischen Auszubildenden unter 18 Jahren arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche.
- Knapp ein Drittel (29,4 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden leistet Überstunden ab.

## 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 87,1 Prozent (sehr) zufrieden. Zum Vergleich: Bei den Auszubildenden, in deren Betrieb keine betriebliche Mitbestimmung stattfindet, sind es mit 63,8 Prozent über 23 Prozent weniger.

## Psychische Belastungen am Arbeitsplatz:

Nur wer sich in der Ausbildung nach Stressphasen ausreichend erholen kann und nicht ständig andauernden hohen Belastungen ausgesetzt ist, kann das Ausbildungsziel erreichen und eine gute Prüfung ablegen.

### Fakt ist:

- Beinahe die Hälfte der Auszubildenden (47 Prozent) ist in mindestens einem Bereich hohen oder sogar sehr hohen Belastungen ausgesetzt.
- Die Stärke der Belastung korreliert negativ mit der Qualität der Ausbildung: Auszubildenden in Berufen, in denen die Qualität der Ausbildung besonders gut bewertet wird, sind mit 4,9 Prozent deutlich seltener in hohem Maße belastet als Auszubildende in Berufen mit schlechter Qualität (13,7 Prozent).

# 5 Methode

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand im Rahmen der Berufsschultour der DGB-Jugend Rheinland-Pfalz im September 2015 statt. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang abgebildeten Fragebogens überwiegend klassenweise durchgeführt.

Insgesamt konnten die Angaben von 972 Auszubildenden aus 19 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, Fachkraft für Lagerlogistik, Friseur\_in, 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 Lackier\_in, Medizinische\_r Fachangestellte\_r, Metallbauer\_in, Tischler\_in, Verkäufer\_in, Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r, Zerspanungsmechaniker\_in.

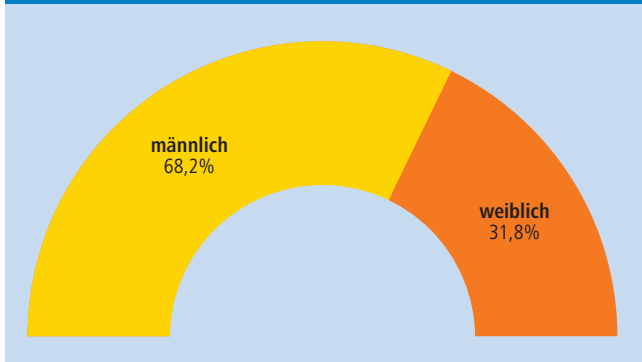
Es wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden in die Stichprobe einbezogen, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (»duals System«) befinden, um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten.

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.

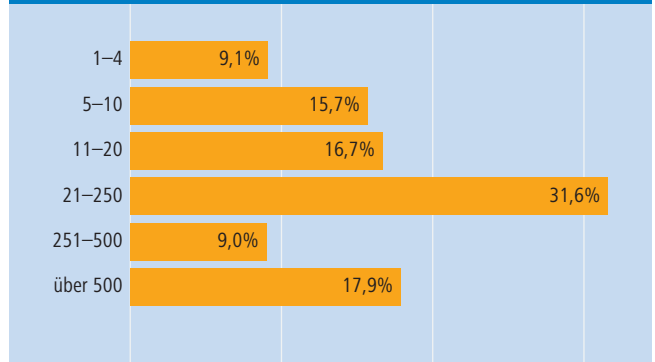
Der vorliegende Ausbildungsreport gibt eine Übersicht über die Qualität der Ausbildung in Rheinland-Pfalz aus der Sicht der betroffenen Auszubildenden. Zur Betrachtung der Standards in den jeweiligen Ausbildungsberufen oder Branchen, inklusive eines Rankings, empfiehlt sich der Blick in den bundesweiten Ausbildungsreport 2016.

# 6 Anhang

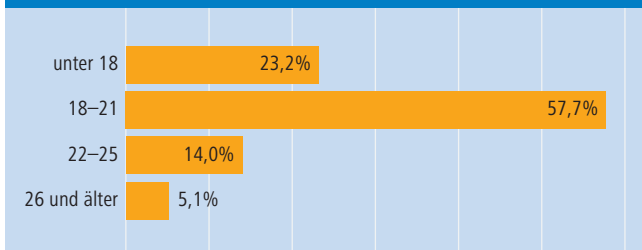
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



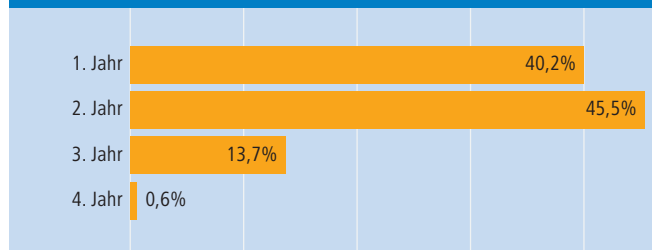
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter\_innen)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr





# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2015/2016:** 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** \_\_\_\_\_ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
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. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden     zufrieden     teilweise zufrieden     unzufrieden     sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
- ja     ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein     weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja     nein     weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung     Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten     andere Befristung: \_\_\_\_\_
38. Falls Frage 36 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
39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«  
 1     2     3     4     5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«  
 1     2     3     4     5
- c) »Ich habe Kolleg\_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«  
 1     2     3     4     5
40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule  
 1     2     3     4     5
- b) Nebenjob  
 1     2     3     4     5
- c) ständige Erreichbarkeit  
 1     2     3     4     5
- d) Probleme mit Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten  
 1     2     3     4     5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck  
 1     2     3     4     5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)  
 1     2     3     4     5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst  
 1     2     3     4     5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel  
 1     2     3     4     5
41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen: (1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)
- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.  
 1     2     3     4     5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.  
 1     2     3     4     5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.  
 1     2     3     4     5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.  
 1     2     3     4     5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.  
 1     2     3     4     5
42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter\_innen):  
 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500
43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
Bundesland: \_\_\_\_\_
44. 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)





GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

