

Studie



Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungsreport Rheinland-Pfalz 2024

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Lage auf dem Ausbildungsmarkt Rheinland-Pfalz	6
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	8
2.1	Fachliche Anleitung	9
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	16
2.3	Einordnung der Ergebnisse	17
3	Die zentralen Ergebnisse 2024	18
3.1	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
3.1.1	Freizeitausgleich und Bezahlung	21
3.1.2	Wöchentliche Ausbildungszeit	22
3.1.3	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
3.2	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	24
3.3	Einhalten des Ausbildungsplans	25
3.4	Ausbildungsnachweis	26
3.5	Übernahme nach der Ausbildung	28
3.6	Qualität der Berufsschule	29
3.7	Ausbildungsvergütung	31
4	Fazit und Forderungen	32
5	Auswertungsverfahren und Methodik	36
6	Anhang	38
	Impressum	42



Vorwort

Der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland veröffentlicht den Ausbildungsreport für Rheinland-Pfalz bereits zum dreizehnten Mal. Für den DGB-Ausbildungsreport wurden im Schuljahr 2023/24 in ganz Deutschland insgesamt 10.289 Auszubildende befragt, davon 831 aus Rheinland-Pfalz.

Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Betreuung während der Ausbildung. Wie steht es um das Engagement der Ausbilder*innen in den Betrieben und wie werden die Ausbildungsmethoden bewertet? Die Mehrheit der Auszubildenden fühlt sich korrekt behandelt, ist zufrieden damit, wie Arbeitsvorgänge erklärt werden und schätzt den Umgang der Ausbilder*innen mit Konflikten im Arbeitsalltag. Verbesserungspotenzial zeigt sich hingegen in der Feedback- und Motivationskultur: Hier scheinen den Ausbilder*innen zeitliche Kapazitäten zu fehlen, um regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. Nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz fühlt sich immer oder häufig durch die Ausbilder*innen motiviert.

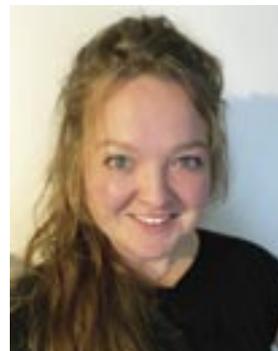
Unsere Azubis sind die Fachkräfte von morgen und so sollten wir diese auch behandeln. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, den Betreuer*innen ausreichend Zeit für die Auszubildenden zu geben. Die intensive und qualitative Betreuung der Auszubildenden durch ihre Ausbilder*innen darf von den Betrieben nicht als »nice to have« oder »on top« gesehen werden, sondern muss als Bestandteil der Ausbildung wahrgenommen und wertgeschätzt werden.

Noch nie waren in Deutschland so viele junge Menschen ohne Berufsabschluss wie heute. In Rheinland-Pfalz sind es in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen 143.760, denen somit ein qualifizierter Zugang zum Arbeitsmarkt fehlt.

In der Folge droht diesen jungen Menschen ein Arbeitsleben, in dem sie häufiger mit Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung konfrontiert sein werden. Dass die Arbeitgeber trotz dieser hohen Ausbildungslosigkeit über einen zunehmenden Fachkräftemangel klagen, muss in den Ohren dieser jungen Menschen wie blanker Hohn klingen. Die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports zeigen: Obwohl die Mehrheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden ist, sehen sich viele mit regelmäßigen Überstunden oder unklaren Übernahmeperspektiven konfrontiert. Für einige sind ausbildungsfremde Tätigkeiten an der Tagesordnung. Hier müssen wir ansetzen, um das Erfolgsrezept »duale Ausbildung« fit für die Zukunft zu machen! Wir wünschen viel Spaß und viele neue Erkenntnisse beim Lesen des Ausbildungsreports 2024.



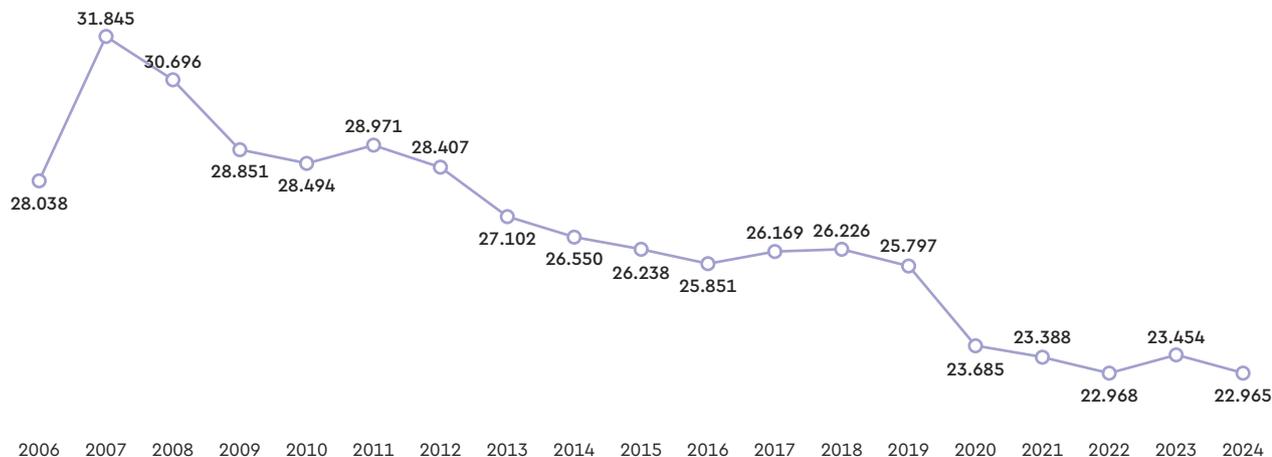
Susanne Wingertszahn
(Bezirksvorsitzende)



Caja Stübenrath
(Bezirksjugendsekretärin)

1. Lage auf dem Ausbildungsmarkt Rheinland-Pfalz

Neue Ausbildungsverträge pro Jahr in Rheinland-Pfalz

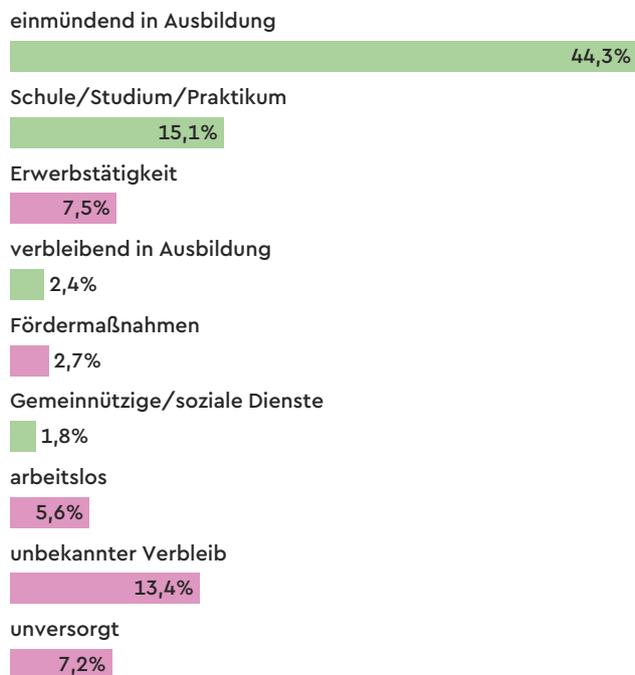


Der Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz gibt Anlass zu großer Sorge. So wurden im Jahr 2024 nur noch 22.965 Neuverträge geschlossen. Dies ist die niedrigste Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge seit 2006. Während bundesweit die Ausbildungsverhältnisse um 0,5 Prozent zurück gingen, besetzte Rheinland-Pfalz den traurigen vorletzten Platz im bundesweiten Ranking. Mit einem Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse von -2,1 Prozent in Rheinland-Pfalz stellt sich die Lage deutlich schlechter dar als in fast allen anderen Bundesländern.

Statt eine Berufsausbildung aufzunehmen, starteten 1.523 junge Menschen direkt in die Erwerbstätigkeit, was zwar jetzt etwas mehr Geld bedeutet, die Arbeitsplatzchancen aber im Lebensverlauf deutlich verringert. Arbeitslos meldeten sich 1.140 junge Menschen und komplett unversorgt, aber weiterhin nach Ausbildung suchend waren in diesem Jahr 1.463 junge Menschen. Nur 44,3 Prozent der Bewerber*innen konnten sich den Wunsch nach einer Ausbildung erfüllen.

Viele derjenigen, die jetzt ohne Ausbildung sind, werden auch keinen Ausbildungsabschluss in ihrem Leben er-

Verbleib der Bewerber*innen in RLP



reichen. Insgesamt haben in Rheinland-Pfalz rund 143.760 junge Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren keine abgeschlossene Ausbildung. Um hier wirksam gegenzusteuern, braucht es nicht nur mehr betriebliche Ausbildungsplätze, sondern auch deutliche Verbesserungen am Übergang zwischen Schule und Beruf. Dazu gehören eine verlässliche, individuelle Berufsorientierung und vor allem starke Jugendberufsagenturen. Am Ovalen Tisch des Ministerpräsidenten für Ausbildung und Fachkräftesicherung, einem breiten Bündnis aller Ausbildungsmarktakteure, wurden dazu im letzten Jahr beispielsweise die »Praktikumswochen« und die »Berufsorientierungszeit« auf den Weg gebracht.

Zudem muss die kürzlich eingeführte Ausbildungs-garantie verbessert werden, damit in Rheinland-Pfalz überhaupt jemand von diesem Gesetz profitiert. Unser Ziel ist es, dass alle jungen Menschen, die Interesse an einer Ausbildung haben, bestmöglich und individuell unterstützt werden. Denn damit erhöhen diese jungen Menschen nicht nur ihre persönlichen Zukunftschancen, sondern können auch zu den von der Wirtschaft dringend benötigten Fachkräften werden.

Die Ausbildungs-garantie trat am 1. April 2024 in Kraft, doch der gesetzliche Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung besteht nur in Regionen, in denen die regionalen Arbeitsagenturen zusammen mit den Sozialpartner*innen eine Unterversorgung an Ausbildungsplätzen anerkannt haben. Leider gibt es diesen Anspruch in weniger Regionen als nötig, da die Kriterien dafür zu streng ausgelegt werden. Besonders junge Menschen in Ballungsräumen, ohne Schulabschluss oder mit Migrationshintergrund haben schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Gerade für sie benötigen wir eine umfassende, flächendeckende Ausbildungs-garantie.

Zusätzlich bieten immer weniger Betriebe Ausbildungsplätze an. So ist zwar die Zahl der Betriebe in Rheinland-Pfalz zwischen 2012 und 2022 um fast 1.000 auf 103.882 Betriebe gestiegen. Die Zahl der ausbildenden Betriebe hingegen ging um 3.700 zurück, so dass im Jahr 2022 nur noch 21.327 Betriebe und damit 20,5 Prozent aller Betriebe ausbilden. Diese tragen die Kosten für die Ausbildung allein. Die anderen fast 80 Prozent ruhen sich darauf aus. Wir finden das nicht fair und fordern eine angemessene Beteiligung aller Betriebe an den Ausbildungskosten. Dann wäre auch genügend Geld im System um auch die jungen Menschen gut auszubilden, die mehr Förderungen, wie z. B. Sprachkurse oder Mathenachhilfe, brauchen.



2.
Schwerpunkt:
Fachliche
Anleitung durch
Ausbilder*innen
und methodische
Gestaltung der
Ausbildung

2.1 Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.¹

Durch vielfältige Transformationsprozesse der Arbeitswelt, verändern sich die Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung, sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen. Zugleich wandelt sich die Struktur der Gruppe der Auszubildenden, die zudem deutlich an Heterogenität gewonnen hat. So werden Ausbilder*innen einerseits zunehmend mit Jugendlichen konfrontiert, die eine schlechtere Schulbildung, Lernschwächen, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe und soziale Benachteiligungen aufweisen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.²

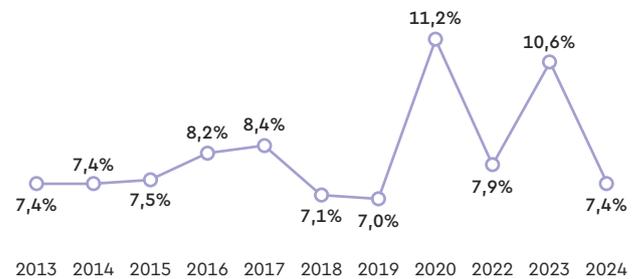
Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«³. Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine ‚neue Rolle‘ zugesprochen, indem Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coach und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.⁴

Vor diesem Hintergrund liegt der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports auf der Frage, wie die Auszubildenden die Situation erleben und welche Erwartungen sie an ihre Ausbilder*innen sowie die methodische Gestaltung ihrer Ausbildung haben. Hierzu wurde der bestehende Fragenkatalog zum Thema »Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in« ausdifferenziert und um Fragen zur methodischen Gestaltung der Ausbildung ergänzt.

Präsenz der Ausbilder*innen

Der überwiegende Teil der in Rheinland-Pfalz befragten Auszubildenden gab an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (rund 93 Prozent), doch sind diese bei 14 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die kein*e Ausbilder*in an ihrer Ausbildungsstelle haben



Knapp drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (11 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei 14 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall. Anders als im Vorjahr sind in der diesjährigen Befragung bei der Präsenz von Ausbilder*innen kaum Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe erkennbar.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende 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 in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit fast 81 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für knapp 19 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich 18 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren 25 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhält eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (41 Prozent) oder sogar »nie« (15 Prozent).

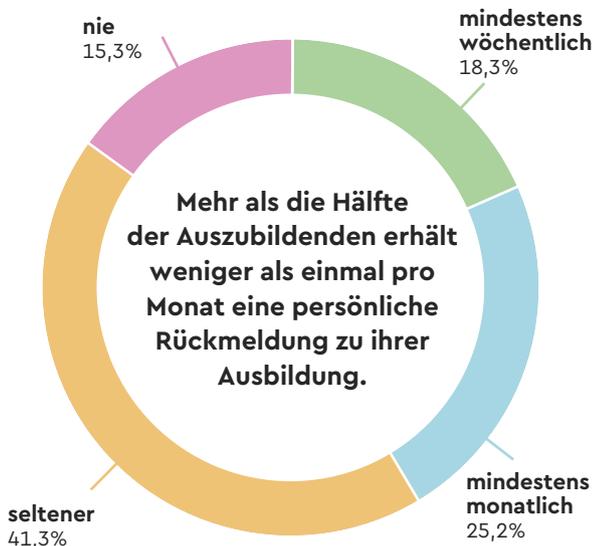
¹ vgl. hierzu z. B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33

² vgl. French, Martin/Diettrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24

³ a. a. O., S. 24

⁴ vgl. a. a. O.

Ich bekomme persönliche Rückmeldung zu meiner Ausbildung durch meine*n Ausbilder*in



Basis: n=744 Antwortende

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten knapp 85 Prozent entweder »nie« (rund 44 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (rund 41 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung durch diese.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten, als in größeren Unternehmen (26 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 8 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (15 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 9 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten).

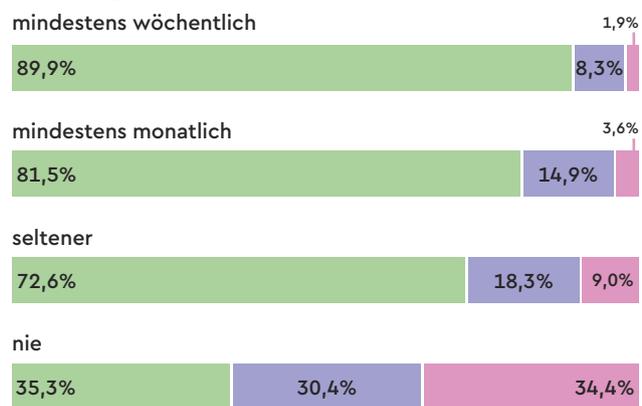
Dies deutet darauf hin, dass in kleineren Betrieben aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden eine regelmäßige Rückmeldung zwar grundsätzlich einfacher in den Arbeitsalltag integriert werden kann, in Folge fehlender verbindlicher Regelungen und zeitlicher Ressourcen aber auch die Gefahr besteht, dass diese ganz ausbleiben.

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen zwischen 82 und 90 Prozent der Auszubildenden, die regelmäßig Rückmeldungen erhalten, die fachliche Qualität ihrer Ausbildung als »sehr gut« oder

»gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener eine persönliche Rückmeldung erhalten, waren lediglich knapp drei Viertel (rund 73 Prozent) dieser Meinung, und von den Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nie eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich nur gut ein Drittel (35 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Abhängigkeit von der Häufigkeit persönlicher Rückmeldungen durch Ausbilder*innen

Ich bekomme persönliche Rückmeldung zu meiner Ausbildung durch mein*e Ausbilder*in



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
 ■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

Regelmäßige persönliche Rückmeldungen tragen maßgeblich zur Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb bei.

Basis: n=728 Antwortende

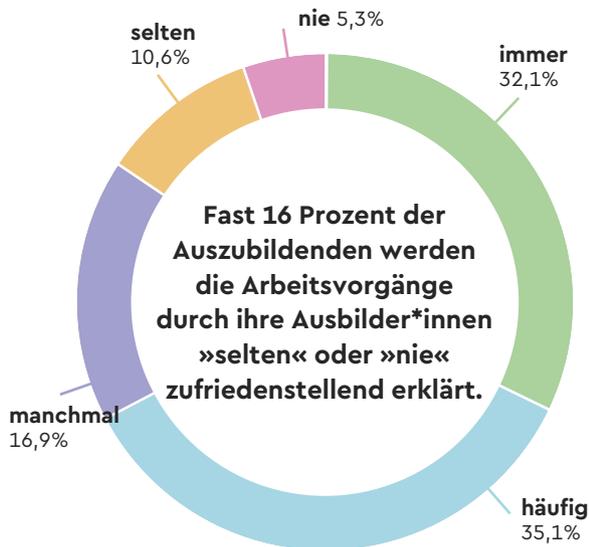
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben zwei Drittel (67 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben fast 16 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

Nicht immer scheinen die Ausbilder*innen über ausreichend zeitliche Ressourcen zu verfügen, um ihre Auszubildenden zufriedenstellend betreuen zu können. Dabei sind intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten rund 93 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als

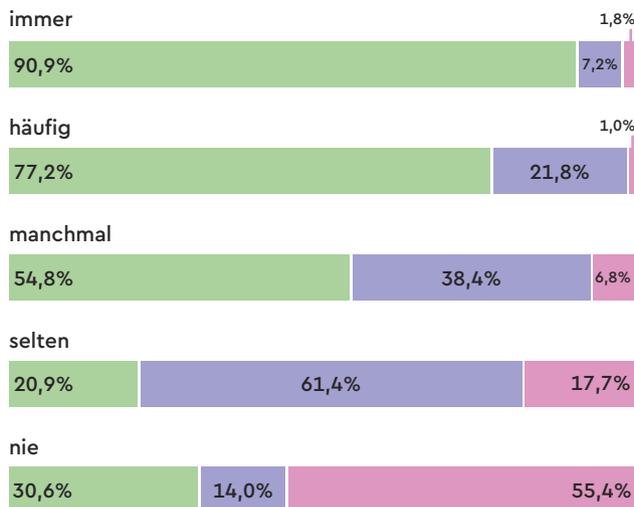
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=748 Antwortende auf die Frage »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der fachlichen Betreuung durch Ausbilder*innen

Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge stets zu meiner vollsten Zufriedenheit



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

sehr gut/gut befriedigend ausreichend/mangelhaft

Eine gute fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen ist eine zentrale Bedingung für eine hohe Ausbildungszufriedenheit.

Basis: n=731 Antwortende

»sehr gut« oder »gut«. 91 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 31 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 21 bis 31 Prozent (Zufriedenheit).

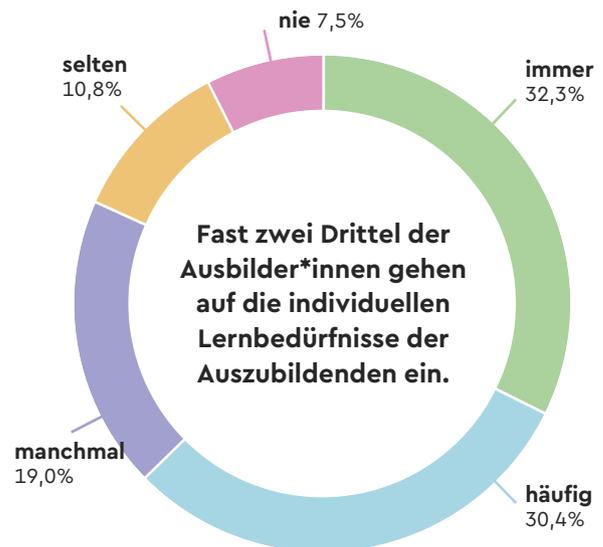
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter

Wie eingangs dargestellt, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um damit die Entwicklung der Selbstlernkompetenz zu unterstützen.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen dazu in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen. Beispielsweise mit Blick auf das Lerntempo, eine verständliche Sprache oder das Eingehen auf Nachfragen.

Fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, da sie »immer« (32 Prozent) oder »häufig« (30 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei 19 Prozent der Befragten ist dies »manchmal« und bei knapp 11 Prozent »selten« der Fall. Rund 8 Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen.

Mein*e Ausbilder*in geht auf meine individuellen Lernbedürfnisse ein



Basis: n=749 Antwortende



Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 70 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 60 bzw. 33 Prozent.

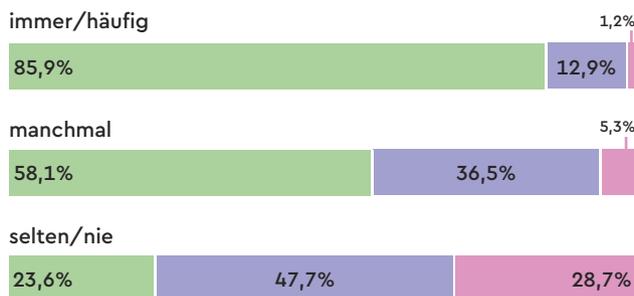
Nur wenn ein*e Ausbilder*in am Ausbildungsplatz zur Verfügung steht, kann er*sie auch auf die persönlichen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. Fast drei Viertel (72 Prozent) der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« präsent sind, gaben an, dass diese »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingingen. Sind Ausbilder*innen »selten« oder »nie« verfügbar, liegt dieser Anteil bei lediglich rund 23 Prozent.

Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich 93 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich knapp 26 Prozent derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich knapp 24 Prozent »(sehr) zufrieden«, werden sie hingegen angemessen berücksichtigt, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei rund 86 Prozent.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse

Mein*e Ausbilder*in geht auf meine individuellen Lernbedürfnisse ein



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
 ■ sehr gut/gut ■ befriedigend ■ ausreichend/mangelhaft

Wenn Ausbilder*innen nicht auf persönliche Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen, schlägt sich dies in einer niedrigen Zufriedenheit mit der Ausbildung nieder.

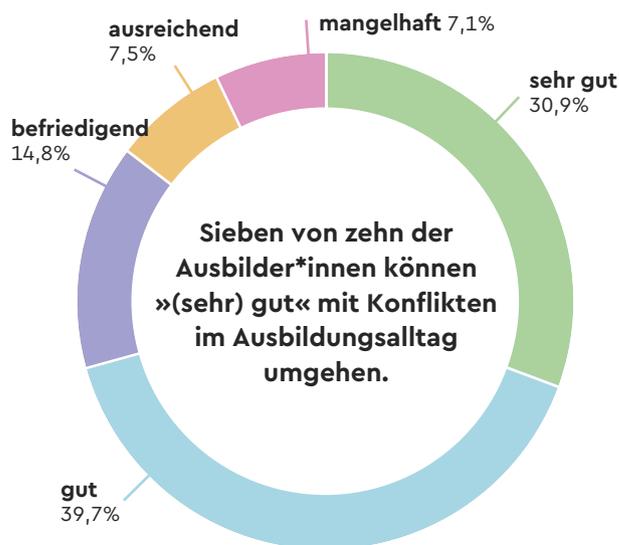
Basis: n=731 Antwortende

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. So haben von den Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, lediglich 21 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber fast 56 Prozent jener Auszubildenden, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen.⁵

Rund 71 Prozent der in Rheinland-Pfalz befragten Auszubildenden attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (31 Prozent) oder »gut« (rund 40 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können.

Mein*e Ausbilder*in kann mit Konflikten in der Ausbildung umgehen



Sieben von zehn der Ausbilder*innen können »(sehr) gut« mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen.

Basis: n=747 Antwortende

⁵ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

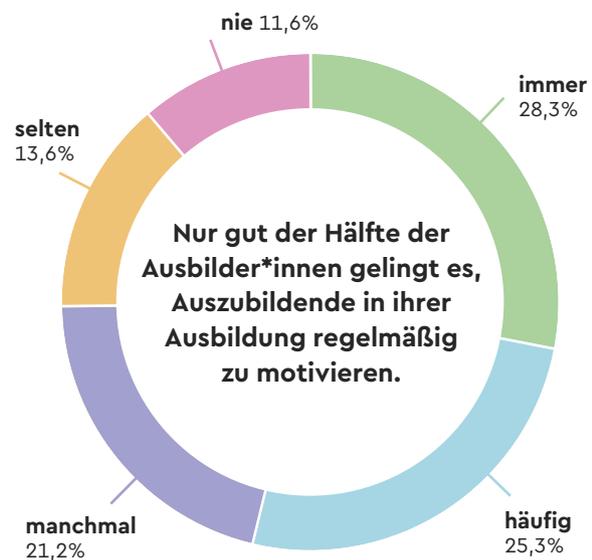
Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen scheint dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren. So fühlten sich von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, rund 79 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 60 Prozent jener Auszubildenden, deren Ausbilder*innen hier Defizite aufweisen.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ausbilder*innen in größeren Betrieben häufig sowohl besser mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können als auch stärker auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. So gaben in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 66 Prozent der Auszubildenden an, ihre Ausbilder*innen gingen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten um. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil hingegen mit 79 Prozent deutlich höher. 78 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber 55 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

Die Motivation von Auszubildenden ist ein weiterer wichtiger Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, den Spaß und das Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrecht zu erhalten. Den Ausbilder*innen kommt auch hier eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl in der Gestaltung des persönlichen Umgangs mit den Auszubildenden, als auch über die Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses, können diese Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur gut die Hälfte (knapp 54 Prozent) der in Rheinland-Pfalz befragten Auszubildenden »immer« (28 Prozent) oder »häufig« (25 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, ein gutes Fünftel (21 Prozent) »manchmal«. Jede*r vierte Auszubildende (25 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=753 Antwortende

Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrer Ausbildung zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, 80 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert, aber nur rund 21 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich rund 75 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich 7 Prozent.

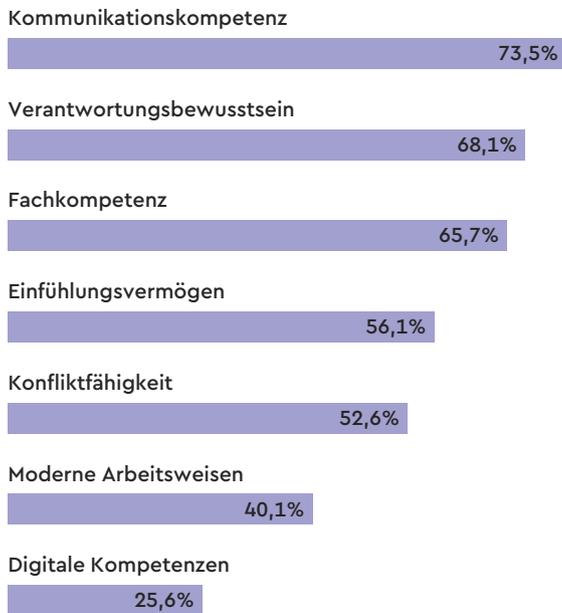
Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Auszubildende keine überzogenen Ansprüche an ihre Ausbilder*innen haben, sondern lediglich erwarten, dass diese ihre Rolle als *innen ernst nehmen und auch erfüllen können.

Diese Einschätzung spiegelt sich in den Erwartungen wider, die Auszubildende an ihre Ausbilder*innen haben. Besonders wichtig ist ihnen eine hohe Kommunikationskompetenz (rund 74 Prozent), gefolgt von Verantwortungsbewusstsein (68 Prozent) und Fachkompetenz (knapp 66 Prozent). Digitale Kompetenzen (rund 26 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (40 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Kompetenzen, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.



2.2 Methodische Gestaltung der Ausbildung

Folgendes ist mir bei meinem*meiner Ausbilder*in besonders wichtig



Basis: n=739 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

Die Gewerkschaftsjugend fordert

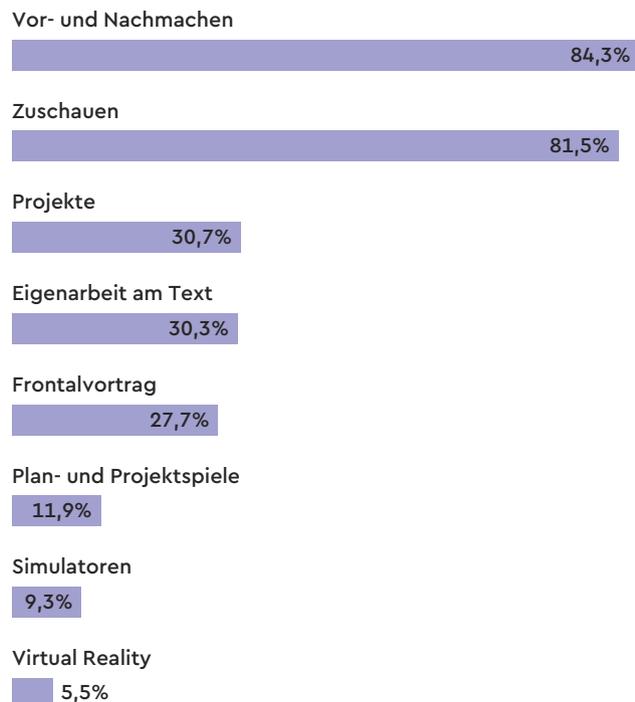
Die Rolle der Ausbilder*innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung, aber auch eine sich verändernde Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

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, arbeitspädagogische und soziale Kompetenzen sowie eine Verpflichtung zu regelmäßigen Weiterqualifizierungen müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Hierfür ist eine Novellierung der AEVO dringend geboten. Die Betriebe müssen außerdem die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder*innen durch ausreichende bezahlte Freistellungen gewährleisten.

Nicht nur die Rolle und die Aufgaben der Ausbilder*innen verändern sich im Zuge der Transformation der Arbeitswelt, sondern auch die Anforderungen an die methodische Gestaltung der Ausbildung. Insbesondere der fortschreitende digitale Wandel eröffnet hierfür gleichzeitig vielfältige Möglichkeiten, wie der Ausbildungsreport 2023 mit dem Schwerpunktthema moderne Ausbildung verdeutlicht hat.

In der Praxis der Ausbildung in Rheinland-Pfalz bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Vor- und Nachmachen« sowie das »Zuschauen«, mit dem 84 bzw. rund 81 Prozent der Befragten ausgebildet werden. Rund 31 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und bei 30 Prozent »Eigenarbeit am Text«. Für knapp 28 Prozent gehören »Frontalvorträge« zu ihrem Ausbildungsalltag. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (rund 12 Prozent), »Simulatoren« (9 Prozent) und »Virtual Reality« (rund 6 Prozent) für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet



Basis: n=741 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

2.3 Einordnung der Ergebnisse

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 89 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. 87 Prozent der Befragten erachten »Projekte« als »hilfreich«, rund 82 Prozent »Virtual Reality« und 76 Prozent »Simulatoren«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass diesen Methoden durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte.

Danach folgen »Eigenarbeit am Text« und »Plan- und Projektspiele«, die von 71 bzw. 69 Prozent als »hilfreich« angesehen werden. Etwas negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Zuschauen« und »Frontalvorträgen« aus, die nur noch 59 bzw. 57 Prozent der Befragten als hilfreich bezeichnet wurden.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen die zentrale Bedeutung einer guten fachlichen Anleitung und Betreuung der Auszubildenden durch engagierte und kompetente Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung im Betrieb. Sie zeigen auch, dass der Großteil der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz mit ihren Ausbilder*innen zufrieden ist.

Aus den Ergebnissen lassen sich wichtige Stellschrauben ablesen, mit denen Ausbilder*innen die Zufriedenheit der Auszubildenden maßgeblich erhöhen können. Wesentlich ist hierbei der Faktor Zeit: Ausbilder*innen müssen für die Auszubildenden in ihrem Alltag verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen.

Ebenso wichtig ist es, dass die Ausbilder*innen über die hierfür benötigten Kompetenzen verfügen und ihre Qualifikationen regelmäßig und systematisch weiterentwickeln können.

Beides hängt in hohem Maße von den strukturellen Rahmenbedingungen in den Ausbildungsbetrieben ab. Die hohe und stetig wachsende Bedeutung des Ausbildungspersonals muss sich in einer entsprechenden Wertschätzung und Unterstützung durch die Unternehmen niederschlagen. Die neue Rolle als Lernprozessbegleiter*innen können Ausbilder*innen nur dann wirklich ausfüllen, wenn ihnen die notwendigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen, um Auszubildende individuell und umfassend in ihrer Ausbildung zu begleiten. Gleichzeitig müssen die Betriebe dafür Sorge tragen, dass Ausbilder*innen insbesondere pädagogische Qualifikationen erwerben und ausbauen können, die sie benötigen, um junge Menschen in ihrer beruflichen wie persönlichen Entwicklung angemessen begleiten zu können.

Wenn in dem vorliegenden Bericht auf bestehende Defizite bei der fachlichen Anleitung und Betreuung verwiesen wird, ist dies daher auch nicht als persönlicher Vorwurf an die Ausbilder*innen zu verstehen, die, häufig unter ungünstigen Rahmenbedingungen und hohen Belastungen, in der Regel Tag für Tag ihr Bestes geben, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden.

Vielmehr kommen hier strukturelle Mängel auf betrieblicher Ebene zum Vorschein. So scheinen viele Unternehmen noch immer nicht zu erkennen, welche zentrale Bedeutung eine zeitgemäße betriebliche Berufsausbildung für die erfolgreiche Bewältigung der Transformationsprozesse in der Arbeitswelt hat. Motivierte und kompetente Ausbilder*innen, die sich in einem günstigen Arbeitsumfeld intensiv um die Begleitung von Auszubildenden kümmern können, stellen dafür eine wesentliche Voraussetzung dar. Sie können Auszubildende an ihren Ausbildungsbetrieb binden und somit einen erheblichen Beitrag dazu leisten, die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen zu sichern.

Ich finde diese Methode hilfreich

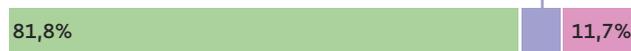
Vor- und Nachmachen



Projekte



Virtual Reality



Simulatoren



Eigenarbeit am Text



Plan- und Projektspiele



Zuschauen



Frontalvortrag



■ ja ■ teilweise ■ nein

n=912 – 7.331, jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden.



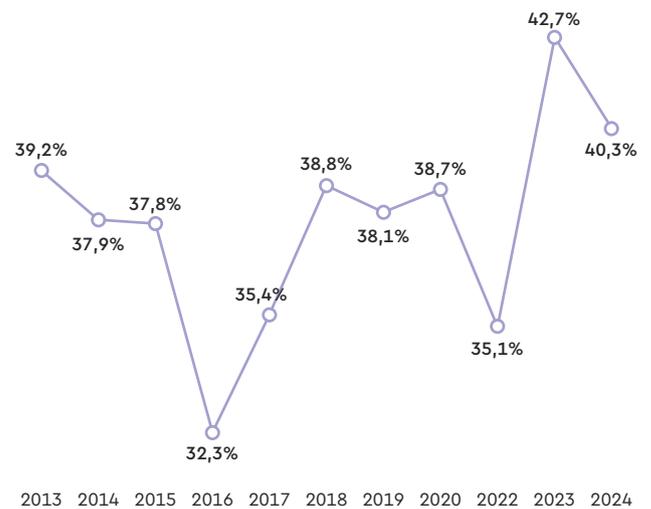
3. Die zentralen Ergebnisse 2024

3.1 Ausbildungszeiten und Überstunden

Neben den jährlich wechselnden Schwerpunktthemen werden die Auszubildenden außerdem kontinuierlich zu verschiedenen Kernbereichen in der Ausbildung befragt. So ist es uns nicht nur möglich, in jedem Jahr neue Ergebnisse zu Themen wie Überstunden, Ausbildungszufriedenheit oder Ausbildungsvergütung zu präsentieren, es ist uns zusätzlich auch möglich, Entwicklungen und Trends über die Jahre hinweg zu beobachten.

Vier von zehn (40 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Obwohl dieser Anteil gegenüber dem Rekordwert des Vorjahres (knapp 43 Prozent) wieder etwas gesunken ist, liegt er immer noch teilweise deutlich über den vorangegangenen Jahren (32 bis 39 Prozent) und ist damit nach wie vor viel zu hoch.

Entwicklung Überstunden



Branchenunterschiede

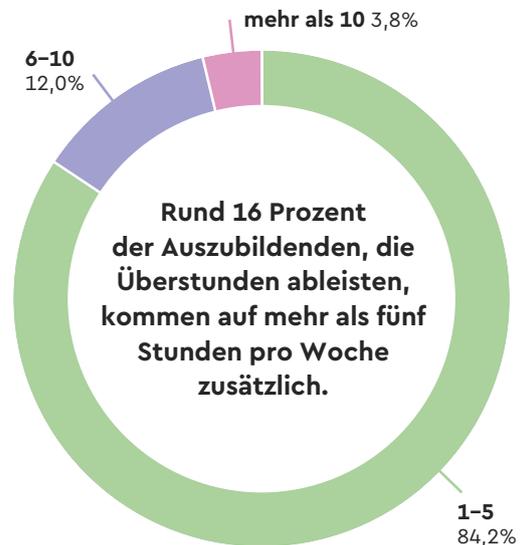
Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 62 und 82 Prozent der angehenden Konditor*innen, Veranstaltungskaufleute, Gärtner*innen, Verkäufer*innen, Maurer*innen und Fertigungsmechaniker*innen gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur 4 Prozent der Chemikant*innen und keine*r der befragten Rechtsanwaltsfachangestellten an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=809 Antwortende

Überstunden pro Woche



Basis: n=308 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Ausmaß der Überstunden

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.

Der Großteil (84 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen rund 16 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei 3,8 Stunden. Dabei liegen zum Beispiel angehende Gärtner*innen sowie Köch*innen mit durchschnittlich 5,6 bzw. 6,1 Stunden an der Spitze. Mit durchschnittlich 2,5 Stunden gehören beispielsweise die befragten Industriekaufleute zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

In diesem Jahr ist in Rheinland-Pfalz kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße erkennbar

3.1.1 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

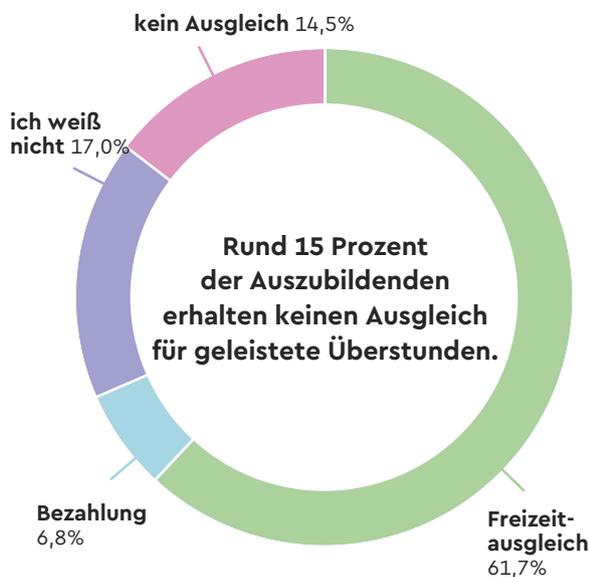
Ausgleich für Überstunden

Knapp sieben von zehn (rund 69 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (rund 7 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (rund 62 Prozent). Rund 15 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 28 und 40 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten, Friseur*innen, KFZ-Mechatroniker*innen, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und Maurer*innen aus Rheinland-Pfalz an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise zwischen 94 und 100 Prozent der angehenden Fertigungsmechaniker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Verwaltungsfachangestellten ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=775 Antwortende

3.1.2

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (89 Prozent). 11 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für fast 2 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

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 gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe knapp 5 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 11 und 20 Prozent der angehenden Kaufleute im Einzelhandel, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, Köch*innen, Verkäufer*innen, Augenoptiker*innen sowie Maschinen- und Anlagenführer*innen keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

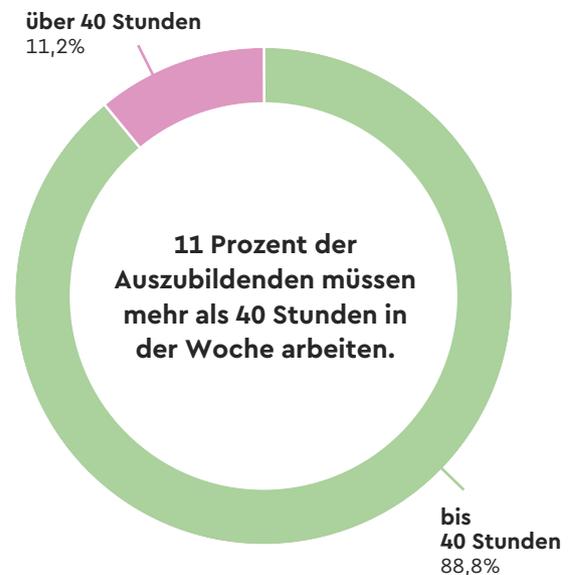
Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.⁶ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation

⁶ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.⁷

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.⁸

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=793 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Ausbildungsrahmenplan, der die gesamte Ausbildung zeitlich gliedert, sieht grundsätzlich keine Notwendigkeit zu Überstunden vor. Trotzdem zeigt sich, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es auch einer Verschärfung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

⁷ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

⁸ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

3.1.3 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

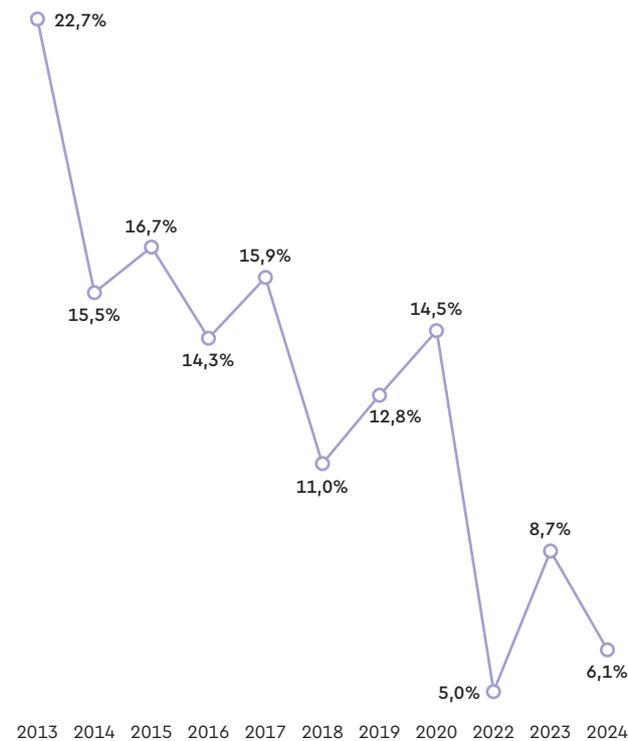
Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JARbschG). Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich festgelegt. Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten (§ 15 JARbschG). Sollten Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JARbschG). Auszubildende müssen für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden und die Berufsschulzeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet (§ 9 JARbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr von fast 9 Prozent auf 6 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

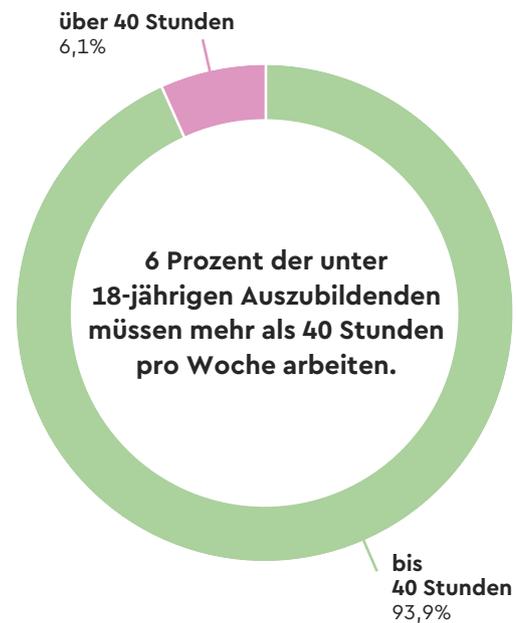
Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn ein Viertel (rund 25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (Vorjahr: 32 Prozent). Und nur die Hälfte (50 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitgleich.

Entwicklung Jugendliche unter 18, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen



Immerhin scheint die Fünf-Tage-Woche mittlerweile für fast alle befragten Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Weniger als 3 Prozent (Vorjahr: 4 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=124 antwortende minderjährige Auszubildende

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen 23 Prozent (Vorjahr: 9 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden⁹ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Ergebnisse zeigen erneut: Es handelt sich bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) keinesfalls nur um Einzelfälle! Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden.

⁹ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen

3.2

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

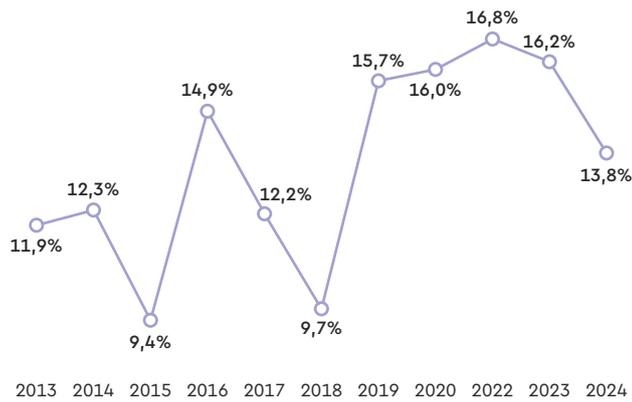
Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 BBiG verboten.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

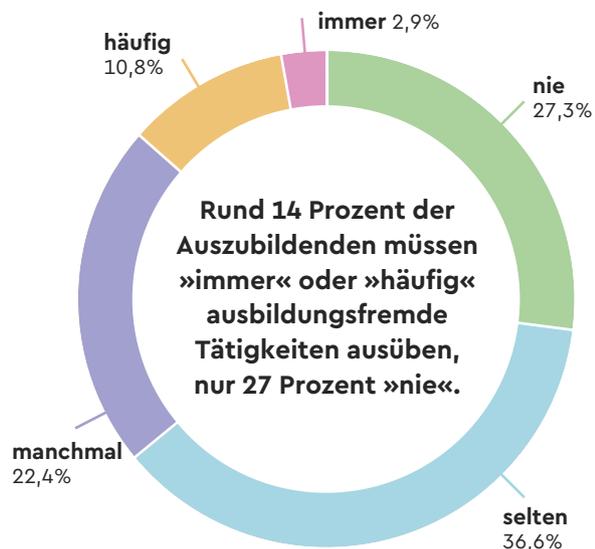
Nur gut ein Viertel (27 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln 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: Rund 14 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Immerhin ist dies ein erkennbarer Rückgang gegenüber den letzten 5 Jahren. Die Tiefstwerte, die schon einmal zwischen 9 und 10 Prozent lagen sind damit aber bei Weitem noch nicht wieder erreicht.

Entwicklung der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten



Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise 22 bzw. 30 Prozent der befragten Köch*innen sowie Mechatroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei gut einem Drittel der befragten Berufe gar nicht vor.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Rund 14 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben, nur 27 Prozent »nie«.

Basis: n=256 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten ist in Rheinland-Pfalz ein gewisser Zusammenhang zur Betriebsgröße erkennbar. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit 12 Prozent niedriger als in den übrigen Betrieben mit durchschnittlich 15 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen durch ständige ausbildungsfremde Tätigkeiten, sind keine Kavaliersdelikte. Sie 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.



3.3

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

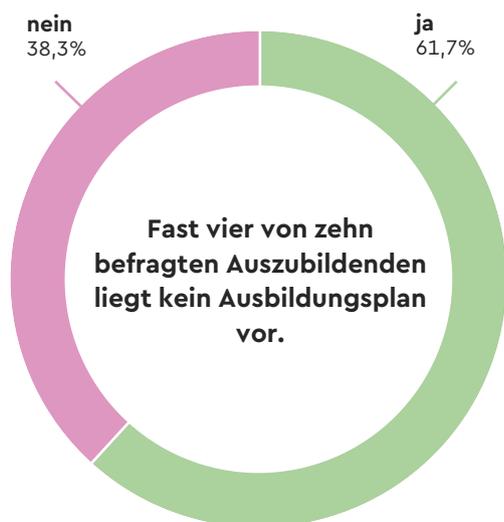
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Fast vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz (38 Prozent) liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zum Beispiel 93 bis 100 Prozent der befragten Chemikant*innen, Verwaltungsfachangestellten und Fachkräften für Abwassertechnik angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 32 Prozent der befragten Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk sowie 38 Prozent der Friseur*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

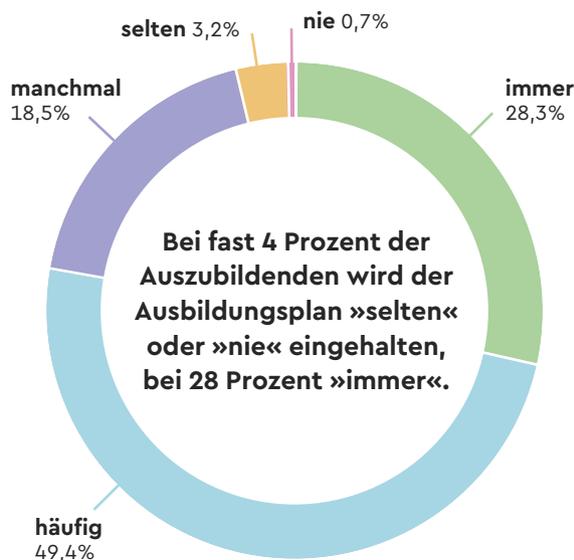


Basis: n=788 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur 28 Prozent 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=258 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Um die Auszubildenden hierbei zu unterstützen, muss der § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG) konkretisiert und um einen gesonderten rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan ergänzt werden. In § 5 BBiG sollte darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.4

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

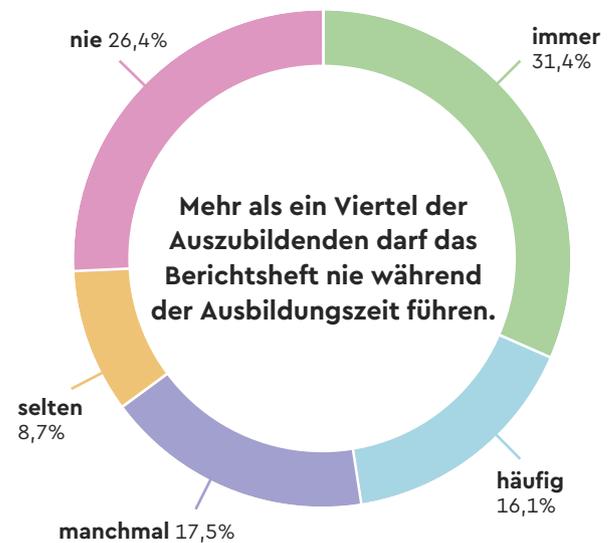
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im 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. Der § 13 des BBiG ermöglicht es 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. Der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan verdeutlicht schnell, 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 Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab mehr als ein Viertel (26 Prozent) der in Rheinland-Pfalz befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere rund 9 Prozent machen dies nur »selten«.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=802 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei etwa einem Fünftel der befragten Berufe nur wenige (unter 7 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Verkäufer*innen, Medizinischen Fachangestellten und Konditor*innen zwischen 58 und 62 Prozent.

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.

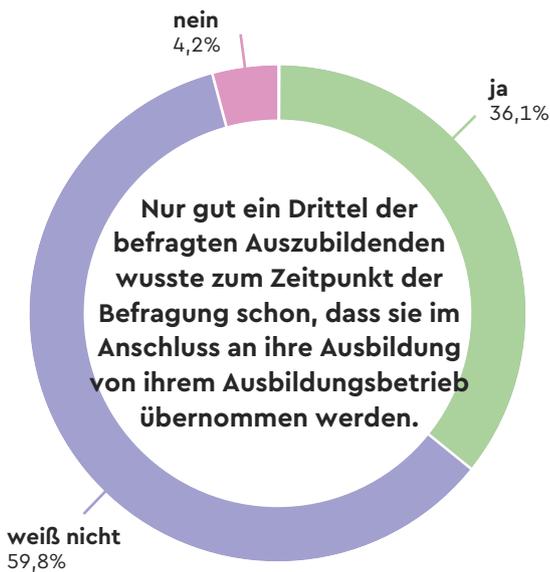
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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 reflektiert werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.5 Übernahme nach der Ausbildung

Gut 65 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Rund 42 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, 24 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut ein Drittel (36 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=801 Antwortende

Große Unsicherheit

Rund 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 4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies mit jeweils etwa 13 Prozent für angehende Maschinen- und Anlagenführer*innen, Köch*innen sowie Friseur*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 rund 16 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 39 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Rheinland-Pfalz ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 53 und 60 Prozent der befragten Elektroniker*innen, KFZ-Mechatroniker*innen, Mechatroniker*innen und Maurer*innen und sogar 82 Prozent der Fertigungsmechaniker*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als 11 Prozent der Rechtsanwaltsfachangestellten, Verkäufer*innen und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wieder. 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 4 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 32 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

3.6 Qualität der Berufsschule

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 27 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 50 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 33 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (78 Prozent) als in Großbetrieben (68 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Sichere Perspektiven nach der Ausbildung sind notwendig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Wir fordern deshalb, dass alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten sollten. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortsnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

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.

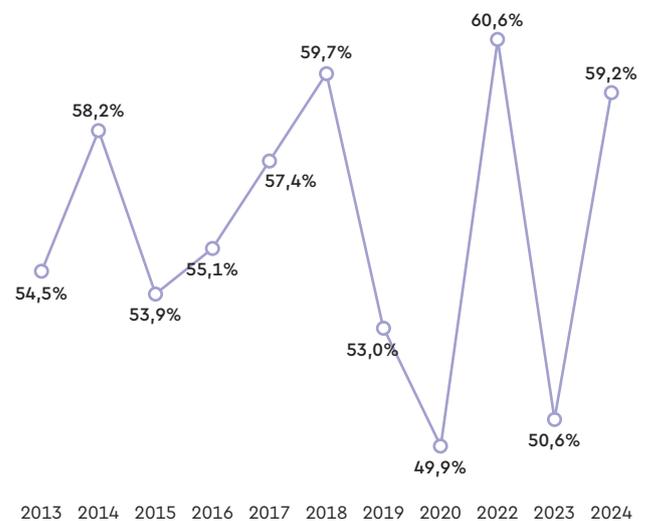
Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. In ihr vertiefen Auszubildende das im Betrieb erlangte praktische Wissen, sie vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung. Darüber hinaus wird in der Berufsschule auch ein Schwerpunkt auf allgemeine Bildung gelegt. Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, dass Auszubildende Inhalte ihrer Ausbildung, die ihnen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen entgangen sind, wenigstens teilweise über die theoretische Wissensvermittlung kompensieren können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus verschiedenen Betrieben abzugleichen. Lehrer*innen fungieren im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildendem und Betrieb. Damit leisten sie eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, durch die Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

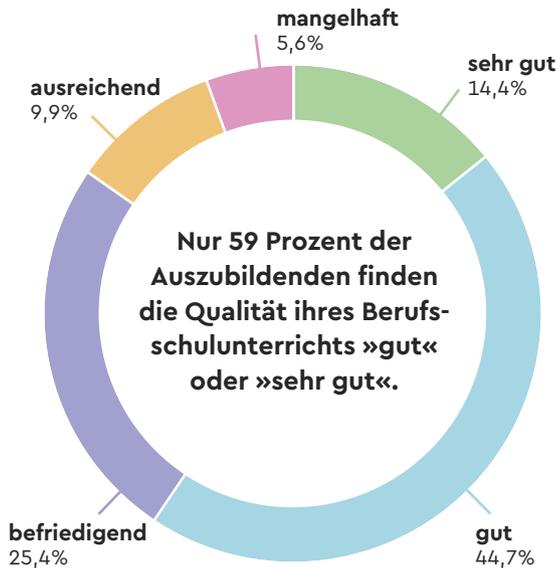
Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Knapp sechs von zehn der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz (59 Prozent) betrachten die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« – immerhin 8 Prozentpunkte mehr als beim Vorjahres-Report. Rund 25 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, über 15 Prozent bewerten sie jedoch nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Entwicklung der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (Anteil »gut« und »sehr gut«)



Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=808 Antwortende

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, Sicherheit und guter Bezahlung können die Berufsschullehrer*innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln, mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und die Herausforderungen der Digitalisierung im Unterricht meistern. Hierfür sind kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte nötig, die durch eine ausreichende Personaldecke an den Berufsschulen ermöglicht werden müssen.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenbildung an den Universitäten infrage gestellt.

Von großer Bedeutung sind bei der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung die den neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und Medienkompetenz gewachsen ist, verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden. Gründe sind zum Beispiel Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen.

3.7 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. 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. Sie trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Der Bezahlung besonders niedriger Ausbildungsvergütungen konnte so Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft dabei vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber*innen sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen. Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Selbstverständlich steht die Gewerkschaftsjugend auch deswegen für mehr Tarifbindung ein.

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 BBiG Anspruch darauf, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es weiter: »Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an«.

Die Festbeträge zur Mindestausbildungsvergütung werden jährlich durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) festgelegt. Die Steigerung orientiert sich dabei an den durchschnittlichen Erhöhungen der allgemeinen Ausbildungsvergütungen in Deutschland.

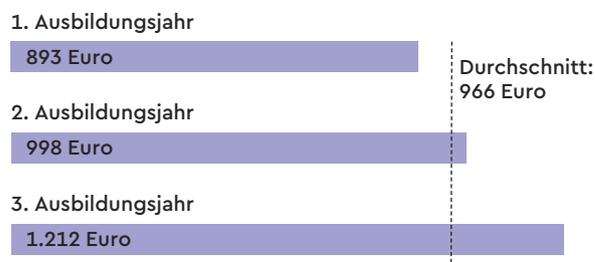
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Rheinland-Pfalz im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 893 Euro, im zweiten 998 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.212 Euro pro Monat. Das ist deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Rheinland-Pfalz befragten angehenden Verwaltungsfachangestellten im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.177 Euro und damit über 400 Euro mehr als die Anlagenmechaniker*innen (762 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 966 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=783 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

Die DGB-Jugend wird die Entwicklung bei der Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn sie bleibt weiterhin hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Für Auszubildende, die 2024 ihre Ausbildung beginnen und nur den Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung haben, würde das brutto 126 Euro mehr bedeuten. Geld, das angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten dringend gebraucht wird.



4. Fazit und Forderungen

Das Ausbildungspersonal ist motiviert und bildet sich weiter, es fehlt jedoch oft an Wertschätzung durch die Arbeitgeber*innen. Klar ist: Unter steigenden und teils widersprüchlichen Anforderungen leidet sowohl das Ausbildungspersonal als auch die Qualität der Ausbildung insgesamt. Deshalb gilt es dort anzusetzen und das Ausbildungspersonal zu stärken. Die Rolle als Ausbilder*in darf eben nicht »on-Top« zu anderen Aufgaben dazukommen. So lässt sich letztlich die Qualität der Ausbildung verbessern. Ausbildungsabbrüche können dadurch vermieden und die duale Berufsausbildung gestärkt werden.

Der Ausbildungsreport 2024 zeigt, mit welchem Eifer sich Ausbilder*innen, die Stütze der dualen Berufsausbildung, um ihre Auszubildenden kümmern: Drei Viertel der Azubis geben an, sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu fühlen. Nur bei 11 Prozent ist das »selten« oder »nie« der Fall. Dennoch zeigt sich auch, dass das Ausbildungspersonal mehr Zeit erhalten muss, um eine enge Betreuung sicherstellen zu können. Nur gut vier von zehn der Befragten geben an, »mindestens monatlich« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Siebte erhält sogar »nie« ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

Insbesondere in Phasen, in denen junge Menschen ggf. mit ihrer Ausbildung hadern und Ausbildungsabbrüche drohen, können Ausbilder*innen ihre Auszubildenden durch enge Betreuung auf Augenhöhe dazu motivieren, ihre Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Leider gibt mehr als jede*r Fünfte an, dass sie sich durch ihre Ausbilder*innen nur »selten« oder sogar »nie« in ihrer Ausbildung motiviert fühlen. Hier liegt enormes Potenzial, dass durch kleinere Betreuungsschlüssel und Weiterbildungen erschlossen werden kann.

Angesichts des Fachkräftemangels und einem Höchststand bei den vorzeitigen Vertragslösungen zeigen diese Ergebnisse, dass das Ausbildungspersonal gestärkt werden muss. Politik und Betriebe sind gefragt, dem Ausbildungspersonal gute Rahmenbedingungen zu bieten, um eine enge und gute Betreuung der Auszubildenden sicherzustellen. Sie ist das beste Mittel gegen Fachkräftemangel und vorzeitige Vertragslösungen.

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken – Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Person als Ausbilder*in nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannt werden kann. Zuletzt wurde die AEVO im Jahr 2009 überarbeitet – seitdem hat sich in der Arbeitswelt ein rasanter Wandel vollzogen. Die Gewerkschaftsjugend fordert die **AEVO zu novellieren**, wobei insbesondere die didaktisch-methodischen, sozialen und pädagogischen Qualifikationen der Ausbilder*innen gestärkt werden sollten.

Es reicht heute nicht mehr, einmal die Ausbilder*innen-Eignungsprüfung zu absolvieren und anschließend bis zum Renteneintritt auf diesem Wissensstand auszubildenden. Zentraler Bestandteil einer novellierten AEVO muss deshalb sein, dass sich die **Ausbilder*innen zu regelmäßiger Fort- und Weiterbildung verpflichten**.

Der überarbeitete **Rahmenplan der AEVO** muss verpflichtend in den Weiterbildungen umgesetzt werden, damit alle vorgegebenen Inhalte auch angeeignet werden können. Schnellprogramme und Abkürzungen dürfen angesichts der hohen Verantwortung, die Ausbilder*innen tragen, nicht unterstützt werden.

Modern ausbilden – Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

Nicht nur Gesellschaft und Arbeitswelt wandeln sich rasant, auch die berufliche Bildung hat sich bereits deutlich verändert, etwa durch die Digitalisierung. Und auch künftig werden regelmäßige Anpassungen an den gesellschaftlichen Wandel und die Anforderungen der Transformation notwendig sein.

Um mit dem Wandel schritthalten zu können, muss das Ausbildungspersonal die Möglichkeit haben, sich regelmäßig fort- und weiterzubilden zu können, weshalb ein **gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung mit bezahlten Freistellungen** notwendig ist. Auch mit Blick auf die **mobile Ausbildung** ist es unerlässlich, dass Ausbilder*innen neue didaktische Konzepte erlernen und erproben können. Sämtliche **Kosten betrieblicher Weiterbildung** müssen dabei von den Arbeitgeber*innen getragen werden.

Gute Ausbildungsqualität sichern – enge Betreuung ermöglichen

Nicht nur die Zufriedenheit der Auszubildenden, sondern auch ihr Lernerfolg hängt maßgeblich von einer engen und guten Begleitung durch ihre Ausbilder*innen ab. Zentrale Voraussetzung hierfür ist, dass **ausreichend Ausbildungspersonal im Betrieb** verfügbar und ansprechbar ist. Dies kann je nach individuellem Betreuungsbedarf variieren. Standard sollte ein **Betreuungsschlüssel von 1:8** sein – unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Auch die wichtige Arbeit ausbildender Fachkräfte muss von den Betrieben honoriert werden: Sie brauchen **ausreichend Zeitkontingente für die Ausbildung sowie finanzielle Wertschätzung** für ihre Bemühungen.

Ausbilder*innen entlasten – ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

Hauptaufgabe des Ausbildungspersonals ist die betriebliche Ausbildung. Gleichwohl sind viele Auszubildende auf sozialpädagogische Unterstützung angewiesen, z. B. weil sie Probleme haben beim geforderten Lerntempo mitzuhalten, oder aber, weil sie psychisch erkrankt sind. Ausbilder*innen und Auszubildende müssen in diesen Fällen auf zusätzliche professionelle Unterstützung zurückgreifen können.

Um das Ausbildungspersonal zu entlasten und ausreichend Kapazitäten für eine enge Betreuung der Auszubildenden zu schaffen, müssen ausbildungsbegleitende Hilfen wie die **Assistierte Ausbildung (AsA flex)** häufiger genutzt werden. Arbeitsagenturen und Betriebe sind gefragt Auszubildende und Ausbilder*innen über mögliche Unterstützung aufzuklären und die Zugänge zu vereinfachen. So können die Ausbilder*innen entlastet, Ausbildungsabbrüche verringert und auch die Ausbildungslosigkeit bekämpft werden.

Ausbildung ermöglichen – Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

Dass Auszubildende seit 2020 Anspruch auf eine **gesetzlich geregelte Mindestausbildungsvergütung (MiAV)** haben, war ein hart erkämpfter Erfolg der Gewerkschaftsjugend. Seitdem ist viel passiert: Explodierende Mietpreise, Krise, Krieg und Inflation haben auch die Auszubildenden hart getroffen und waren bei der Festlegung der Mindestvergütungen noch nicht absehbar.

Wer 2024 eine Ausbildung begonnen hat, erhält im ersten Ausbildungsjahr mindestens 649 Euro. In manchen Städten reicht das nicht einmal mehr für die Miete. Wir fordern deshalb, dass kein Azubi weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung erhält, die in Tarifverträgen vereinbart ist – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret heißt das: Sie sollten im ersten Ausbildungsjahr aktuell **mindestens 775 Euro** erhalten!

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

Der Ausbildungsreport zeigt erneut: Mitbestimmte Unternehmen bieten bessere Arbeitsbedingungen und haben zufriedenerere Auszubildende. Die DGB-Jugend fordert deshalb die **Mitbestimmungsrechte der Jugend- und Ausbildungsvertreter*innen sowie der Betriebsräte systematisch zu stärken**. Hierfür muss das Betriebsverfassungsgesetz dringend reformiert werden.

Dabei sollte ein besonderer Fokus auf der **unbefristeten Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungen** und der **Aufnahme dual Studierender in die Schutzbestimmungen des § 78 a BetrVG** liegen. Außerdem sollte die Mobile Ausbildung eindeutig der Mitbestimmung bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung unterliegen.

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird ein Viertel nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Wir fordern, **dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen** werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.



**ARBEITS-
KÄMPFER*IN**

gefördert aus Mitteln des Kinder...



5. Auswertungs- verfahren und Methodik

5. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in 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 Schuljahr 2023/24 meist klassenweise durchgeführt. 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 831 Auszubildenden in Rheinland-Pfalz in die Auswertung aufgenommen. 75 Prozent (620 Befragte) kamen dabei aus 19 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022. Zusätzlich wurden 211 Auszubildende aus 12 sonstigen Ausbildungsberufen mit jeweils wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

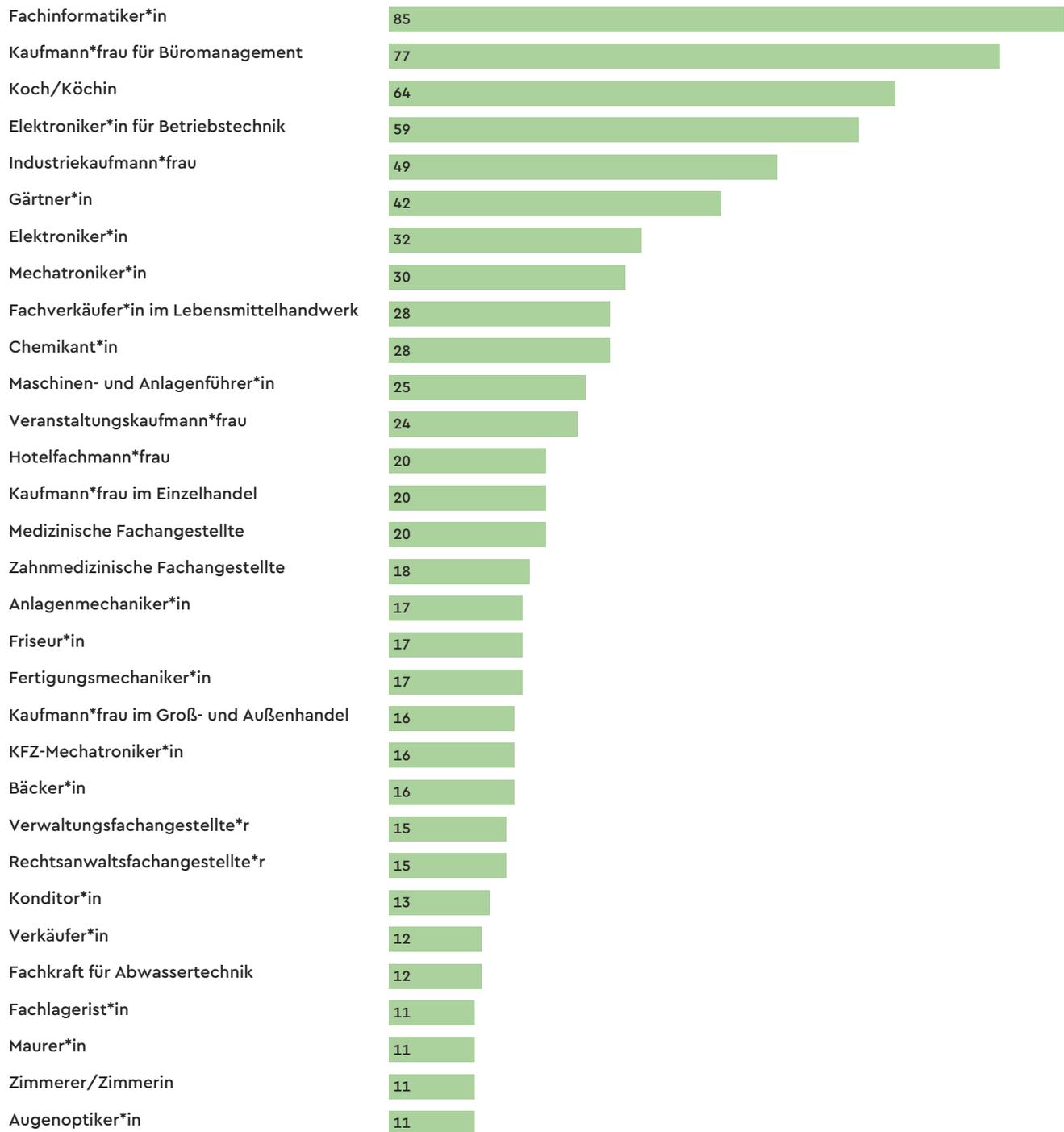
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den Ausbildungsneuabschlüssen 2022 gewichtet. Aufgrund hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

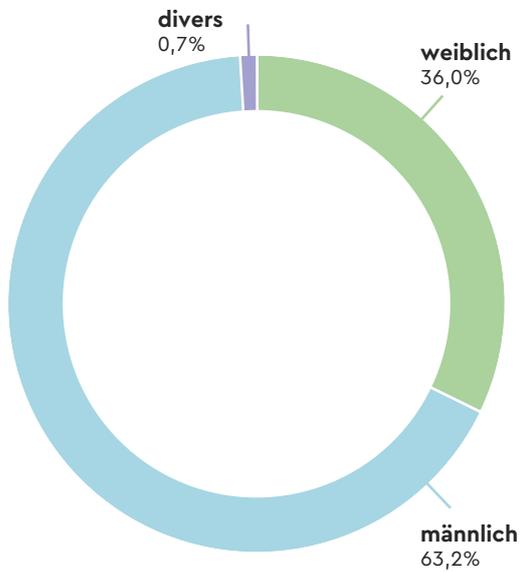
6 Anhang

In Rheinland-Pfalz befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



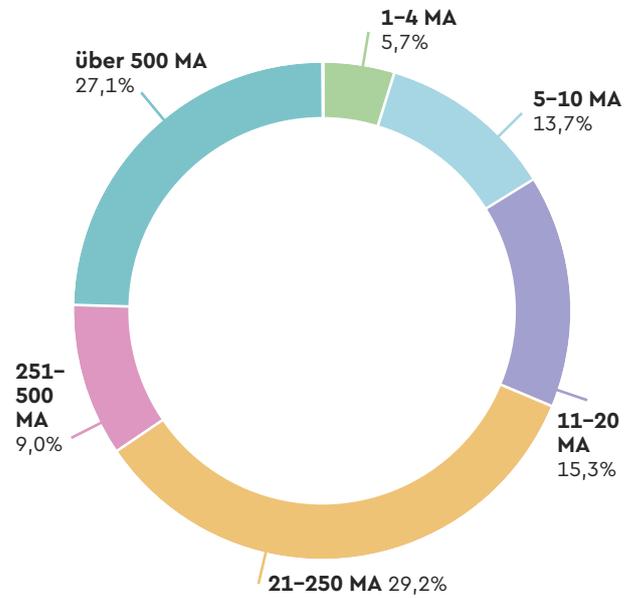
Basis: n=831 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Geschlecht



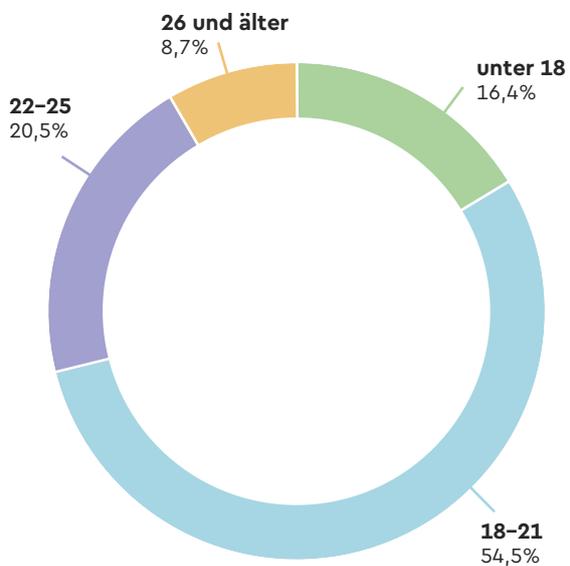
Basis: n=816 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter*innen)



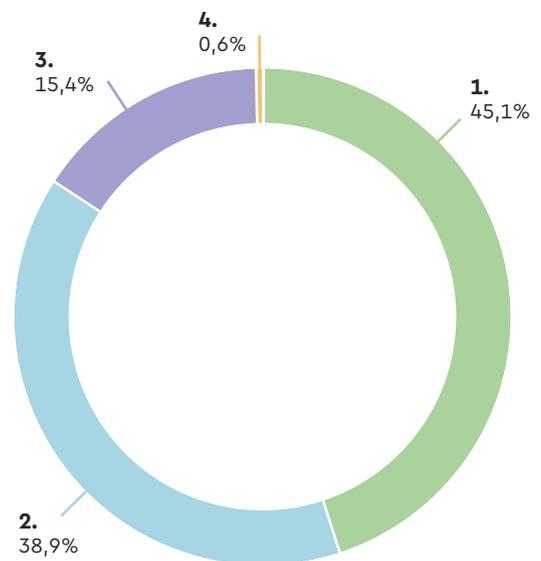
Basis: n=802 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Alter



Basis: n=819 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Rheinland-Pfalz nach Ausbildungsjahr



Basis: n=831 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2023/2024: 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.

1. Mein Ausbildungsberuf:

(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
 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. Ich mache eine
 Vollzeitausbildung Teilzeitausbildung
 8. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
 9. Die bestehenden Freistellungsregelungen (z. B. nach mehr als 5 Stunden Berufsschule; vor Abschlussprüfungen) sind für meinen schulischen Lernfortschritt
 Sehr hilfreich hilfreich weniger hilfreich gar nicht hilfreich
 10. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
 11. Falls Frage 10 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
 12. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
 13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
 14. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
 15. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
 16. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
 17. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
- Die Fragen 18 bis 26 nur beantworten, falls Frage 17 JA:
18. Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
 19. Ich bekomme eine persönliche Rückmeldung zu meiner Ausbildung durch meine Ausbilder*in (z. B. durch Feedback-Gespräche):
 mindestens wöchentlich mindestens monatlich
 seltener nie
 20. Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil/ im Homeoffice absolviert:
 ja nein
 21. Falls Frage 20 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir in mobiler Ausbildung/im Homeoffice zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
 22. Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
 23. Mein*e Ausbilder*in motiviert mich in meiner Ausbildung:
 immer häufig manchmal selten nie
 24. Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
 25. Mein*e Ausbilder*in kann mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
 26. Mein*e Ausbilder*in geht auf meine individuellen Lernbedürfnisse (z. B. verständliche Sprache, Lerntempo, Nachfragen, etc.) ein:
 immer häufig manchmal selten nie
 27. Folgendes ist mir bei meinem*meiner Ausbilder*in besonders wichtig (Mehrfachnennungen möglich):
 Einfühlungsvermögen Verantwortungsbewusstsein
 Konfliktfähigkeit Fachkompetenzen
 Kommunikationskompetenzen
 digitale Kompetenzen moderne Arbeitsweisen

28. a) In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet (Mehrfachnennungen möglich):

- Frontalvortrag
 Zuschauen
 Vor- und Nachmachen
 Plan- und Rollenspiele
 Projekte
 Eigenarbeit am Text
 Simulatoren
 Virtual Reality

b) Ich finde diese Methode hilfreich:

- ja teilweise nein
 ja teilweise nein

29. Teile meiner Ausbildungsinhalte werden außerhalb meines Betriebs oder meiner beruflichen Schule vermittelt (Mehrfachnennungen möglich):

- ja, an anderen Standorten des Unternehmens
 ja, in anderen Betrieben
 ja, in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten
 nein weiß nicht

30. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein

31. Falls Frage 30 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht

32. Falls Frage 30 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:

- immer häufig manchmal selten nie

33. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:

- immer häufig manchmal selten nie

34. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):

- immer häufig manchmal selten nie

35. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...

- mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung

36. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

37. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

- überfordert unterfordert weder noch

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

- immer häufig manchmal selten nie

39. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

- ja nein

40. Falls Frage 39 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

41. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

- ja nein weiß nicht.

44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.

45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

- ja nein weiß nicht.

46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____

47. Falls Frage 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. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

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:



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Herausgeber:

DGB-Jugend Rheinland-Pfalz/Saarland
Kaiserstraße 26–30
55116 Mainz

Internet:

<https://rheinland-pfalz-saarland-jugend.dgb.de/>
<https://www.facebook.com/Gewerkschaftsjugend/>

V.i.S.d.P.:

Susanne Wingertszahn

Redaktion:

Caja Stübenrath, Julia Kaffai

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e. V.

Dr. Oliver Dick und
Esther Herzog-Buchholz
isoplan-Marktforschung GbR
Saarbrücken
Jörg Kirchen und
Dr. Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden

Fotonachweis:

Titelfoto: Shutter.B/Shutterstock
S. 04: alvarez/iStock
S. 05: DGB Rheinland-Pfalz/Saarland
S. 08: SolStock/iStock
S. 12: PeopleImages/iStock
S. 15: jacoblund/iStock
S. 18: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 25: Prathankarnpap/Shutterstock
S. 32: Matthias Schröder
S. 35: Frederick Hintermayr
S. 36: fizkes/iStock

August 2024

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Gender-Stern – zum Beispiel »Mechaniker*in«. Die Strahlen des Gender-Sterns, die in verschiedene Richtungen zeigen, symbolisieren unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, die nicht in den binären Geschlechterrollen Mann und Frau aufgehen. 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.

