

Studie

DGB
jugend


Schwerpunkt:
Moderne
Ausbildung

Ausbildungs- report 2023

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2023	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Moderne Ausbildung	16
2.1.	Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb	18
2.2.	Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule	21
2.3.	Lernortkooperation in der Digitalisierung	24
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	26
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	27
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	28
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	29
3.1.3	Ausbildungsnachweis	31
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	32
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	34
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	35
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	38
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	38
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	41
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	42
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	44
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	45
3.3	Ausbildungsvergütung	47
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	51
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	52
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	57
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	59
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	62
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	63
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	66
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	68
5	Fazit und Forderungen	72
6	Auswertungsverfahren und Methodik	76
7	Anhänge	78
	Impressum	82



**»Eine moderne Ausbildung? Vollerorts
nur ein Traum! Die bittere Realität:
Viele Berufsschulen sind nicht zeitgemäß
ausgestattet und viele Betriebe sind
scheinbar zu geizig, ihre Auszubildenden
angemessen und modern auszustatten.
Das können wir uns nicht leisten,
wir brauchen sofort massive Investitionen
in die berufliche Bildung!«**

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Vorwort

Der Ausbildungsmarkt hat sich immer noch nicht von dem historischen Einbruch der Ausbildungszahlen während der Corona-Pandemie erholt: Seit der Pandemie werden jährlich fast 50.000 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen. Die Folgen: Der Fachkräftemangel, den die Arbeitgeber*innen schon heute lautstark beklagen, droht sich weiter zu verschärfen. Vor allem bedroht diese Entwicklung die Zukunft junger Menschen. Denn ohne Berufsabschluss sind sie deutlich häufiger mit Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung konfrontiert. Umso wichtiger ist es deshalb, die duale Berufsausbildung jetzt deutlich zu stärken: Schlechte Ausbildungsqualität, unattraktive Ausbildungsvergütungen und unklare Übernahmeperspektiven müssen endlich der Vergangenheit angehören. Außerdem muss sich die Berufsausbildung an die Veränderungen anpassen, die sich z. B. aus der zunehmenden Digitalisierung ergeben. Dass wir davon zum Teil leider noch weit entfernt sind, zeigen auch die diesjährigen Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports. Es ist höchste Zeit für eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt.

Duale Berufsausbildung: Stillstand statt Aufbruch?

Die – ohnehin nur leichte – Erholung auf dem Ausbildungsmarkt ist 2022 ins Stocken geraten. Wir erleben mittlerweile weitgehend Stillstand. Einige Indikatoren haben sich sogar weiter verschlechtert: Erstmals haben 2,64 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Auch deshalb, weil sich nicht einmal mehr jeder fünfte Betrieb überhaupt noch an der Berufsausbildung beteiligt. Ein historischer Tiefststand.

Die Bundesregierung hat reagiert und mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet – ein Riesenerfolg für die Gewerkschaftsjugend. Wir waren es, die den Druck aufrechterhalten haben und während des Gesetzgebungsprozesses weitere Verbesserungen für junge Menschen erkämpft haben.

Doch das reicht nicht. Wir haben deutlich gemacht, dass wir die Arbeit der Bundesregierung daran messen werden, ob sie wieder für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sorgt. Wirksame Maßnahmen ist sie bisher jedoch schuldig geblieben. Dabei liegen die Lösungen auf der Hand: Ein umlagefinanzierter Zukunftsfonds, der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung schafft. Finanzielle Anreize für die Verbundausbildung und für tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds, wie z. B. im Bauhauptgewerbe. So gelingt die Trendwende!

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2023: Moderne Ausbildung

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2022 und Mai 2023 insgesamt 9.855 Auszubildende befragt. Die Ergebnisse stehen somit nur noch teilweise unter dem Eindruck der Einschränkungen während der Corona-Pandemie. Ein besonderes Augenmerk liegt die-

ses Jahr auf der Digitalisierung: Der diesjährige Schwerpunkt »Moderne Ausbildung« widmet sich diesem Themenfeld u. a. mit Fragen zur technischen Ausstattung in den Berufsschulen und Betrieben.

Der Ausbildungsreport zeigt: Es herrscht weiterhin Nachholbedarf bei der Vorbereitung der Berufsschüler*innen auf den Umgang mit digitalen Medien und bei der technischen Ausstattung der Berufsschulen. Doch selbst die beste Ausstattung hilft nicht, wenn den Lehrkräften die Zeit für Fort- und Weiterbildungen fehlt. Auch die Betriebe sind gefragt: Sie müssen ihren Auszubildenden alle nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen. Leider sehen wir auch hier Lücken, die dringend geschlossen werden müssen.

Darüber hinaus ist die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung, die während der Pandemie überraschend stark angestiegen war, wieder deutlich gefallen und liegt nun unterhalb des Niveaus von 2020. Ebenfalls abgesackt ist die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts, während weitere problematische Ausbildungsbedingungen fortbestehen.

Aufbruch jetzt: Moderne und gute Ausbildung für alle!

Nach wie vor ist es wichtig, die Ausbildungsbedingungen und die Qualität der Ausbildung zu verbessern – auch weil es darum geht, Digitalisierung, Dekarbonisierung und den demografischen Wandel zu meistern. Denn Fachkräfte fallen nicht vom Himmel. Die Arbeitgeber*innen müssen wieder mehr ausbilden. Und der Staat muss dort gute Rahmenbedingungen schaffen, wo der Markt versagt. Das Ziel müssen gute Ausbildungsbedingungen mit modernster Ausstattung für alle sein. Wir fordern deshalb:

- Bund und Länder müssen schnellstmöglich den im Koalitionsvertrag vorgesehenen Pakt für berufliche Schulen auf den Weg bringen und in Ausbildungskonzepten, Gebäuden, Ausstattung und Lehrkräften investieren!
- Betriebe müssen ihren Auszubildenden alle technischen Geräte (z. B. Tablets, Laptops etc.) zur Verfügung stellen, die sie für eine moderne Ausbildung benötigen!
- Lehr-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal muss ausreichend bezahlte Freistellungen für regelmäßige Fort- und Weiterbildungen erhalten, um eine moderne Ausbildung von Anfang bis Ende zu gewährleisten!

Kristof Becker
DGB-Bundesjugendsekretär

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2023

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker*in
Mechatroniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Bankkaufmann*frau
Industriekaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau im Groß- und
Außenhandelsmanagement
Verwaltungsfachangestellte*r
Steuerfachangestellte*r
Gärtner*in
Elektroniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachlagerist*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Maler*in und Lackier*in
Tischler*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Koch*Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in
Friseur*in
Hotelfachmann*frau

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2023 zeigt, ist die Bewertung der Ausbildungsqualität stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg sehr konstant. Sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder. Daran hat sich auch durch die Folgen der Corona-Pandemie nichts Grundlegendes geändert.

Für den Ausbildungsreport 2023 wurden insgesamt 9.858 Auszubildende in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2021 befragt.

Am besten bewerten in diesem Jahr – wie bereits in den Vorjahren – die angehenden Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen die Qualität ihrer Ausbildung. Auf den Rängen drei bis fünf folgen mit den künftigen Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie den

Bank- und Industriekaufleuten Berufe, die ebenfalls bereits in den zurückliegenden Jahren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport berücksichtigt werden. Das heißt, sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die genannten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Aus der Spitzengruppe herausgefallen sind die Verwaltungsfachangestellten, die im letzten Jahr noch den dritten Platz belegten. Ausschlaggebend sind hier schlechtere Bewertungen bei den Ausbildungszeiten und der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb, die sich letztlich auch in der persönlichen Beurteilung niedergeschlagen haben.

Für den Ausbildungsreport 2023 wurden erstmals auch angehende Gärtner*innen befragt. Mit Rang zehn landete dieser Ausbildungsberuf im Mittelfeld der insgesamt 25 befragten Berufe.

Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe seit vielen Jahren weitgehend konstant. Mit den Köchinnen und Köchen sowie den Hotelfachleuten sind hier auch 2023 erneut zwei Berufe aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes vertreten. Gleiches gilt für den Einzelhandel, der mit den Kaufleuten im Einzelhandel und den Verkäufer*innen ebenfalls auf den hinteren Plätzen des Rankings gelandet ist ebenso wie die Friseur*innen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen in der Ausbildung weiterhin bestehen, bzw. sich in Folge der Corona-Pandemie sogar noch weiter verfestigt haben.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, die eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen). Ihre Mitglieder achten darauf, dass Ausbildungspläne und gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Andererseits gelingt es dort durchaus, mit großem Engagement Auszubildende durch eine besondere Form der persönlichen Beziehung zu binden.

Auch hier haben sich somit die langjährigen Tendenzen auch nach der Corona-Pandemie grundsätzlich fortgesetzt.

Schwerpunktthema: Moderne Ausbildung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt beeinflusst in einem zunehmenden Maße auch die berufliche Ausbildung. Zum einen verändern sich Berufsbilder und Tätigkeitsprofile in zahlreichen Ausbildungsberufen, zum anderen bietet die Digitalisierung weitreichende Chancen zur methodischen Weiterentwicklung der Ausbildung, beispielsweise durch die Nutzung von Lernplattformen und -programmen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens.

Um diese Chancen nutzen zu können, bedarf es der Schaffung der strukturellen, personellen und fachlichen Voraussetzungen zur gezielten Vermittlung digitaler Kompetenzen in Ausbildungsbetrieben wie Berufsschulen.

Aus Sicht der Auszubildenden besteht hier noch ein erheblicher Nachholbedarf. So sieht sich weniger als die Hälfte (47,2 Prozent) der befragten Auszubildenden durch ihre Ausbildung im Betrieb »(sehr) gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Vier von zehn Befragten (39,8 Prozent) geben darüber hinaus an, dass sie vom Ausbildungsbetrieb »selten« oder »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.

Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (34,1 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (6,9 Prozent) oder »gut« (27,2 Prozent). Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen zeigt sich erheblicher Nachholbedarf: Vier von zehn Befragten (39 Prozent) bewerten sie nur mit »ausreichend« (21,2 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (17,8 Prozent).

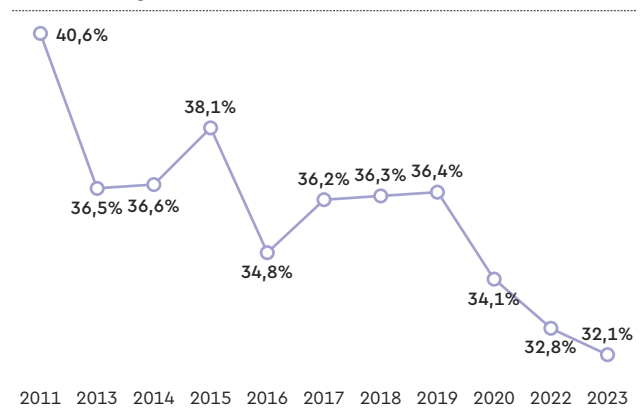
Auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung wird kritisiert – und dass, obwohl die Digitalisierung insbesondere auch im Bereich der Lernortkooperation weitreichende Gestaltungsspielräume eröffnet. Bislang jedoch scheinen diese noch kaum genutzt zu werden, da lediglich 28,9 Prozent die Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten als »(sehr) gut« bewerten.

Für die Auszubildenden stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar. Auszubildende, die sich hier gut vorbereitet sehen, sind deutlich zufriedener mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung. Und somit auch mit ihrer Ausbildung insgesamt als diejenigen Auszubildenden, die den Eindruck haben, nicht hinreichend auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet zu werden.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören auch nach der Pandemie für etwa ein Drittel der Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist jedoch erneut leicht zurückgegangen. Er liegt mit 32,1 Prozent um 0,7 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2022. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich, dass die Belastung der Auszubildenden durch Überstunden in den letzten Jahren geringer ausfällt als in den ersten Jahren des Ausbildungsreports, in denen immer wieder mehr als 40 Prozent der Auszubildenden angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



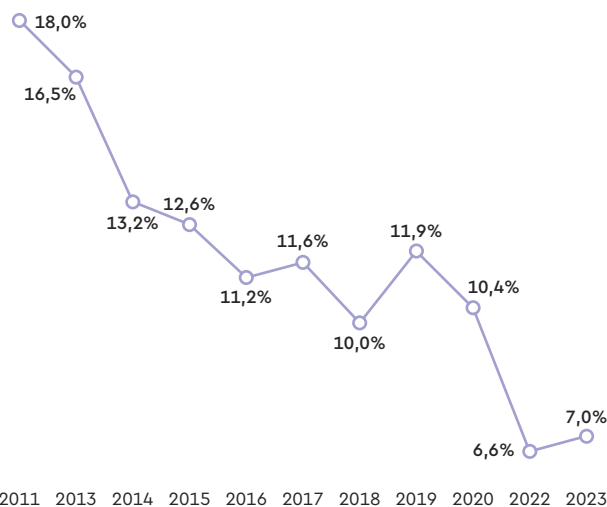
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um 0,4 Prozentpunkte auf 7 Prozent leicht gestiegen. Insgesamt hat sich in der längerfristigen Betrachtung die Situation jedoch deutlich gebessert.

Deutlicher gestiegen ist hingegen der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen: von 23,6 Prozent im Vorjahr auf 26,7 Prozent.

Knapp die Hälfte (46,7 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil um 1,6 Prozentpunkte gestiegen. Noch immer konnte jedoch knapp ein Drittel (31,1 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden keine Angaben dazu machen, ob und wenn ja in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

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

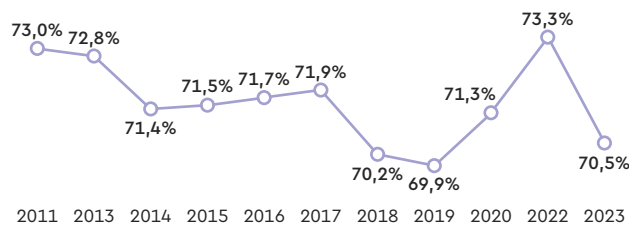


Wenig Probleme scheint es nach wie vor beim Thema der Fünf-Tage-Woche zu geben. So liegt der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angeben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, bei lediglich 2 Prozent, 0,2 Prozentpunkte weniger als 2022 (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (70,5 Prozent) ist nach wie vor mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil jedoch um 2,8 Prozentpunkte deutlich gesunken. Eine derart starke Veränderung der Ausbildungszufriedenheit innerhalb eines Jahres konnte bislang im Rahmen des Ausbildungsreports noch nie festgestellt werden.

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit

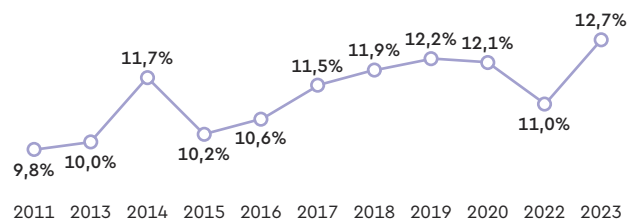


Der Ausbildungsreport 2023 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 12,7 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die angeben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr um 1,7 Prozentpunkte gestiegen und hat damit einen neuen Höchststand im Rahmen des Ausbildungsreports erreicht. Die längerfristige Beobachtung zeigt, dass hier in den zurückliegenden Jahren tendenziell eine Verschlechterung festzustellen ist (→ Kapitel 3.1.2).

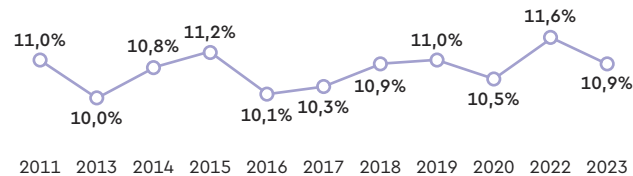
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (92 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 8 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10,9 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Beide Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (→ Kapitel 3.1.4).

Entwicklung Auszubildende bei denen Ausbilder*innen selten oder nie am Ausbildungsplatz verfügbar sind





10 %

Bei mehr als jedem*r *zehnten befragten Auszubildenden steht der*die Ausbilder*in »selten« oder »nie« am Ausbildungsplatz zur Verfügung.

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,5 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 40,2 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Beruf erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 7,3 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf sogar nur als eine »Notlösung«.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (26,4 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (17,4 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handle es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 8,8 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,3 Prozent).¹ Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Unterschiede noch einmal leicht verstärkt.

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (56 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (82,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur knapp jede*r Dritte (31,8 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Auch im Jahr 2023 zeigen sich weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung: Die – um die berufsstrukturellen Einflüsse bereinigten – Ergebnisse deuten zwar darauf hin, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dennoch erweist sich erneut, dass gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung (→ Kapitel 4).

¹ Für den Ausbildungsreport 2023 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Nach wie vor jedoch gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen sehr schwierig. So wussten 56,8 Prozent der Auszubildenden (2022: 58,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 37,6 Prozent der Auszubildenden (2022: 35 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten, und 5,6 Prozent (2022: 6,3 Prozent) wussten schon, dass sie nicht übernommen werden.

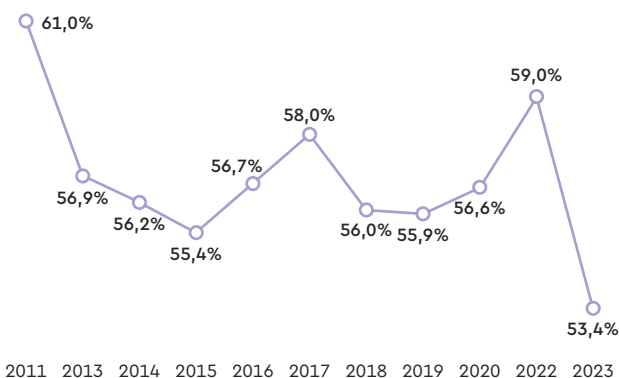
Erfreulich ist, dass der Anteil der Auszubildenden mit Übernahme Perspektive, denen ein Angebot für eine unbefristete Stelle vorlag, mit 76,4 Prozent noch einmal deutlich höher lag als 2022 (71,9 Prozent). Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr (14,1 Prozent).

Von den Auszubildenden, die bereits eine Absage bekommen hatten, verfügten 41 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung über keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Jedoch bewerten gerade einmal 53,7 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (→ Kapitel 3.1.6). Dieser Anteil ist damit im Vergleich zum Jahr 2022 deutlich um 5,6 Prozentpunkte gefallen und erreicht damit einen historischen Tiefststand im Rahmen des Ausbildungsreports. Mit Blick auf die Ergebnisse des diesjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. Insbesondere in den Berufsschulen werden noch immer erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung gesehen, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (→ Kapitel 2).

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts



1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt²

Im Jahr 2022 ist die Erholung auf dem Ausbildungsmarkt nach der Corona-Pandemie ins Stocken geraten, wobei sich die seit Jahren zu beobachtende Mismatch-Problematik weiter verschärft hat. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozent von 473.064 auf 475.143 gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse aber weiterhin um 49.900 Neuabschlüsse bzw. 9,5% deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Der Frauenanteil lag mit 36,5 Prozent auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie in den vergangenen Jahren.

Betrachtet man die längerfristige Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge so zeigt sich, dass der Rückgang durch die Corona-Pandemie zwar beschleunigt, aber nicht ausgelöst wurde. Vielmehr setzt sich hier ein Trend fort, der bereits seit mehr als einem Jahrzehnt beobachtet werden kann und dessen wahres Ausmaß erst in der Betrachtung der langfristigen Veränderungen sichtbar wird. Vergleicht man die aktuelle Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge mit der des Jahres 2009, so ist hier ein Rückgang um 15,8 Prozent bzw. fast 90.000 Verträge im jeweiligen Jahr festzustellen.

Noch deutlicher zeigen sich die grundlegenden Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt bei der Ausbildungsnachfrage. Im Vergleich zum Vorjahr ist diese um 1 Prozent auf 535.545 gesunken, seit 2009 ist die jährliche Ausbildungsnachfrage um 117.402 oder 21,9 Prozent gesunken.

Geringer sind die Veränderungen beim Ausbildungsplatzangebot, das im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozent auf 544.011 Ausbildungsstellen gestiegen ist. Damit liegt das Angebot zwar immer noch um 5,9 Prozent unter dem Wert des Jahres 2019, in der längerfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zwischen 2009 und 2019 weitgehend konstant geblieben war. Das heißt, der Rückgang ist hier anders als bei der Ausbildungsnachfrage ursächlich auf die Corona-Pandemie zurückzuführen und spiegelt keinen längerfristigen Trend wider. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsbetriebsquote bei lediglich 19,1 Prozent liegt – d. h. weniger als jeder fünfte Betrieb beteiligt sich an der beruflichen Ausbildung. Es kann davon ausgegangen werden, dass das tatsächliche Ausbildungspotenzial der Betriebe deutlich höher liegt, als dies im dokumentierten Ausbildungsplatzangebot zum Ausdruck kommt. Hierfür spricht auch die Tatsache, dass die niedrige Ausbildungsbetriebsquote insbesondere bei Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten zumindest teilweise auf Stellenbesetzungsprobleme zurückgeführt werden kann. Das bedeutet: Betriebe würden gerne ausbilden, es gelingt ihnen jedoch aus unterschiedlichen

Gründen nicht, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Gleichzeitig sinkt jedoch auch der Anteil der Betriebe, die überhaupt ausbildungsberechtigt sind, kontinuierlich. Er lag deutschlandweit 2022 bei lediglich 52 Prozent.³ Auch hier sind es insbesondere die Kleinbetriebe, die für diese Entwicklung verantwortlich sind und von denen lediglich noch 43 Prozent ausbildungsberechtigt sind, aber auch von den Betrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten verfügen nur zwei Drittel über eine Ausbildungsberechtigung.

Es bedarf daher auch gezielter Anstrengungen, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden, ggf. auch im Rahmen überbetrieblicher Ausbildungsverbände.

Die aktuellen Entwicklungen haben zur Folge, dass immer mehr betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Lag der Anteil unbesetzter Angebote 2009 noch bei 3,3 Prozent, so hat er 2022 mit 13 Prozent bzw. 68.868 nicht besetzten Stellen einen neuen Höchststand erreicht.

Diese Situation ist mit Blick auf den bereits bestehenden und sich voraussichtlich weiter verschärfenden Fachkräftemangel in vielen Berufen äußerst bedenklich. Hier ist ein struktureller Reformbedarf innerhalb des dualen Ausbildungssystems notwendig.


So gelingt es seit vielen Jahren nicht, das – ungeachtet der vielfältigen Alternativen – grundsätzlich noch immer vorhandene Ausbildungsinteresse vieler junger Menschen zu nutzen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Nach wie vor liegt die Zahl institutionell erfasster Ausbildungsinteressierter⁴ mit 698.859 deutlich über der Zahl angebotener Ausbildungsstellen. Und trotz der Vielzahl unbesetzter Ausbildungsstellen ist es mehr als 60.000 jungen Menschen bzw. 11,3 Prozent aller Bewerber*innen nicht gelungen, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, von denen über 60 Prozent mindestens über einen mittleren Abschluss und 30 Prozent über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Mit Blick auf den anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung könnten sich diese Probleme in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen. So handelte es sich bereits 2022 bei der Mehrheit der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen (55,5 Prozent) um solche, für die lediglich mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet wurde. Gleichzeitig ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 Prozent zurückgegangen, während insgesamt ein leichter Anstieg um 0,4 Prozent verzeichnet werden konnte. Seit 2001 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbil-

² Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF: Berufsbildungsbericht 2023; BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023; BIBB: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022.

³ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2023: IAB-Kurzbericht 3/2023, S. 3.

⁴ Die Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten wird aus der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und der Zahl gemeldeter Bewerber*innen ermittelt, die nicht in eine Berufsausbildung eingemündet sind.



»Immer mehr junge Menschen sind ohne Berufsausbildung und immer weniger Betriebe bilden überhaupt noch aus – der Einstieg in die Ausbildungsgarantie war überfällig. Sie muss aber auch die betriebliche Ausbildung stärken. Hier sehen wir leider noch große Lücken. Wir brauchen auch im Bund eine Ausbildungsumlage, wie sie z. B. das Land Bremen einführen will.«

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB

dungsverträge im Handwerk um 29,3 Prozent zurückgegangen, deutlich mehr als bei den Ausbildungsverträgen insgesamt (-22,6 Prozent).

Diese Zahlen verdeutlichen das große Imageproblem der sogenannten »Hauptschülerberufe«, die den jungen Menschen aus ihrer Sicht nicht die gewünschte gesellschaftliche Anerkennung einbringen. Es gilt daher zum einen, die Attraktivität dieser Ausbildungsberufe zu erhöhen, zum anderen müssen Zugangswege und Unterstützungsangebote für junge Menschen mit schlechteren individuellen Ausgangsvoraussetzungen geschaffen werden. Förderinstrumente wie die »Berufseinstiegsbegleitung« oder die »Assistierte Ausbildung/AsA flex«, bieten hier bereits gute Anknüpfungspunkte, die es jedoch noch effektiver zu nutzen gilt. Dazu bedarf es insbesondere auch einer noch intensiveren lokalen Kooperation zwischen den Akteur*innen im Übergangsbereich, den allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie den Betrieben und Kammern.

Neben regionalen und berufsspezifischen Marktungleichgewichten lassen sich für die beschriebenen Passungsprobleme eine Reihe weiterer Ursachen identifizieren, die auf strukturelle Schwächen des dualen Ausbildungssystems zurückzuführen sind. So hat beispielsweise der Ausbildungsreport 2022 mit seinem Schwerpunkt »Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung« die häufig geringe Wirksamkeit schulischer Berufsorientierungsangebote und eine niedrige Inanspruchnahme der Berufsberatung der Agentur für Arbeit verdeutlichen können.

Diese Befunde spiegeln sich auch in der Ausbildungsstatistik wider. Trotz der vermeintlich für Ausbildungssuchende so günstigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte auch 2022 weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Bewerber*innen, die bei den Arbeitsagenturen registriert waren, eine Ausbildungsstelle antreten. Von den insgesamt 475.143 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sind somit lediglich knapp 42 Prozent (198.684) unter Einbeziehung der Agenturen für Arbeit zu Stande gekommen.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Befunde stellt den Einschätzungen des BIBB zufolge eine der zentralen Herausforderungen zur Sicherung der künftigen Fachkräfte dar, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen.⁵ Dabei gelte es, insbesondere auch die große Gruppe der ausbildungsinteressierten jungen Menschen in den Blick zu nehmen, denen es bislang noch nicht gelingt, ihre Berufswünsche zu realisieren.

Neben der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung insgesamt sowie einer höheren Kompromissbereitschaft auf Seiten der Ausbildungsbetriebe⁶ stellt sich somit auch die Frage nach einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung und einer an den individuellen Bedarfen der jungen Menschen orientierten Berufsberatung und Übergangsbegleitung.

⁵ Vgl. BIBB 2022: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022, S.26.

⁶ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2023: IAB-Kurzbericht 3/2023, S. 8.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► **Ausbildung für alle:**

Mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung hat die Bundesregierung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet. Jetzt muss sichergestellt werden, dass kein junger Mensch durch die regionale Begrenzung des gesetzlichen Anspruchs auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz durch das neugespannte Auffangnetz fällt. Darüber hinaus müssen nachträglich Maßnahmen ergriffen werden, die wieder für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sorgen, z. B. durch eine gestärkte Verbundausbildung, finanzielle Anreize für tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds und zu guter Letzt durch eine solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, wie sie im Bundesland Bremen beschlossen wurde.

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**

Junge Menschen sollten sich bereits in allgemeinbildenden Schulen frühzeitig und interessenbezogen beruflich orientieren können. Berufsorientierung ist im Lehrplan zu verankern, ausreichend qualifiziertes Personal und einheitliche länderübergreifende Qualitätsstandards sind notwendig. Sie muss zwingend geschlechtersensibel erfolgen und bestehende Rollenstereotype aufbrechen.

► **Ein systematisches Übergangsmangement:**

Der unübersichtliche Übergangsbereich von der Schule in den Beruf muss von nicht zielführenden Maßnahmen, die nicht in einen vollqualifizierenden Berufsabschluss münden, bereinigt werden. Wir brauchen dafür bessere, flächendeckende und sichtbarere Jugendberufsagenturen sowie eine intensive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteur*innen.

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:**

Die Inflation hat Auszubildende hart getroffen, insbesondere die niedrigen Ausbildungsvergütungen müssen dringend nach oben angepasst werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: 130 Euro mehr für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

► **Mobilität ermöglichen:**

Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweite Vergünstigungen des 49-Euro-Tickets für Auszubildende und Studierende anstatt eines unübersichtlichen Flickenteppichs. Außerdem muss sichergestellt werden, dass von dem begrüßenswerten Förderprogramm Junges Wohnen Azubi- und Studi-Wohnheime gleichermaßen profitieren.

► **Unbefristete Übernahme für alle:**

Junge Menschen brauchen Planungssicherheit und klare Perspektiven. Wir fordern deshalb die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung.

► **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:**

Wir fordern, die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung sowie die Mitbestimmung in den Berufsschulen auszubauen. Konkret sollen die Betriebsräte/JAVen volle Mitbestimmungsrechte in allen Angelegenheiten erhalten, die Berufsausbildung und Fortbildung betreffen. Wir wollen mitbestimmen, wie viele Auszubildende zu welchen Kriterien eingestellt und übernommen werden!



2. Schwerpunkt: Moderne Ausbildung

Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt spiegelt sich zunehmend auch in der Berufsausbildung wider. Dies betrifft sowohl die Inhalte der Ausbildung als auch deren methodische Gestaltung. Auf der inhaltlichen Ebene geht die Digitalisierung der Ausbildung einher mit einer Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen sowie der Entstehung neuer Berufe. Einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge⁷ hat sich allein zwischen 2016 und 2019 die etwa 8.000 Tätigkeiten umfassende Liste zur Beschreibung der Tätigkeitsprofile um 200 neue Tätigkeiten erweitert.⁸ Zudem sind etwa 30 Berufe wie beispielsweise die Ausbildung zum* zur Kaufmann*frau E-Commerce neu entstanden, zu meist in einem direkten Zusammenhang zur Digitalisierung.

Gleichzeitig verändert sich im Zuge der Digitalisierung auch die methodische Gestaltung der Ausbildung. Neben der gezielten Verwendung von digitalen Arbeitsmitteln, Lernprogrammen oder Lernvideos als Lernmedien bieten Wissensplattformen oder Online-Foren einen leichten Zugang zu Wissen. Mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools stehen zudem technische Lösungen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens zur Verfügung, die auch die Möglichkeit einer räumlich flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung bieten.⁹

Mit dieser Entwicklung verändern sich auch die Anforderungen an die Kompetenzen sowohl der Auszubildenden als auch des Berufsausbildungspersonals. Auszubildende müssen dazu in der Lage sein, berufs-/fachspezifische Software anzuwenden und digitale Anlagen zu bedienen, digitale Medien für den eigenen Lernprozess zu nutzen und Informationen zu recherchieren sowie die Seriosität von Quellen zu beurteilen. Darüber hinaus beeinflussen digitale Tools zur Zusammenarbeit im Team die Strukturen, Prozesse und auch die Kultur der Kooperation. Hierzu bedarf es spezifischer Kompetenzen, ebenso wie zu angemessener Kommunikation mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Auch die Rolle der Ausbilder*innen und die didaktische Gestaltung der Ausbildung verändern sich in diesem Prozess: »Je digitaler ein Unternehmen seine Ausbildung gestaltet, desto eher verstehen sich Ausbilderinnen und Ausbilder als Lernprozessbegleiter und desto häufiger wird der Lernprozess projektbasiert gestaltet.«¹⁰

Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) sehen sich die Unternehmen selbst beim Thema Digitalisierung weitgehend gut aufgestellt. Auf Grundlage der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus

dem Jahr 2021 sieht das IW einen Anteil von 38,5 Prozent der Unternehmen als »Ausbildungsunternehmen 4.0« an, die eine Vorreiterrolle bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt einnehmen. Weitere 41 Prozent werden als »Second Mover« bezeichnet, die bereits einige digitale Maßnahmen umsetzen. Und lediglich jedes fünfte Unternehmen wird zu den digitalen Nachzüglern gezählt (20,4 Prozent).¹¹

Auch das Berufsbildungspersonal im Betrieb wie in der Berufsschule sieht sich weitgehend gut gerüstet für die Herausforderungen des digitalen Wandels.¹² So setzen sich bereits fast zwei Drittel der Ausbilder*innen (63,6 Prozent) und mehr als drei Viertel der Berufsschullehrkräfte (79,6 Prozent) »sehr intensiv« oder »intensiv« mit der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung auseinander¹³ und vermitteln die relevanten digitalen Kompetenzen.

Wie aber schätzen die Auszubildenden den digitalen Wandel in der Ausbildung ein? Dieser Frage widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports. Die Auszubildenden wurden dazu zu ihrer Einschätzung der aktuellen Situation in Betrieb und Berufsschule befragt. Dabei zeigt sich, dass die Auszubildenden den bislang erreichten Stand bei der Anpassung der Ausbildung an die Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich kritischer bewerten als die Unternehmen und das Berufsbildungspersonal.

⁷ Dengler, Katharina; Matthes, Britta 2021: Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB Kurzbericht Nr. 13/2021.

⁸ Vgl. a. a. O., S. 4.

⁹ Vgl. u. a. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals.

¹⁰ Risius Paula; Seyda, Susanne 2020: Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der Ausbildung, S. 21.

¹¹ Vgl. Risius, Paula 2022: Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung, S. 3.

¹² Vgl. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Berufsbildungspersonals.

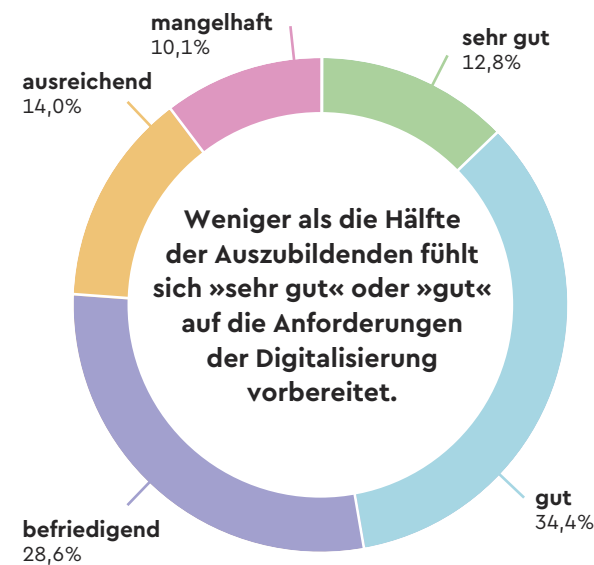
¹³ Vgl. a. a. O., S. 6.

2.1

Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb

Insgesamt sieht sich nur knapp die Hälfte der Befragten (47,2 Prozent) durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« (12,8 Prozent) oder »gut« (34,4 Prozent) auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Etwa ein Viertel (24,1 Prozent) hingegen bezeichnet die Vorbereitung als lediglich »ausreichend« (14 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (10,1 Prozent).

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



n=9.500

Zwischen den Ausbildungsberufen variiert diese Einschätzung zum Teil erheblich. Während sich drei Viertel der angehenden Fachinformatiker*innen (75,6 Prozent) und jeweils knapp zwei Drittel der Kaufleute für Büromanagement (64,6 Prozent), Bank- und Industriekaufleute (63,2 bzw. 61,2 Prozent), Steuerfachangestellte (62,8 Prozent) sowie Mechatroniker*innen (62,2 Prozent) »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, fallen diese Anteile beispielsweise bei den Gärtner*innen (20,8 Prozent), Tischler*innen (24,1 Prozent) sowie den Köchinnen und Köchen (27,7 Prozent) deutlich niedriger aus.

Die Verteilung der Berufe deutet darauf hin, dass eine Sensibilisierung für die Anforderungen des digitalen Wandels insbesondere in Ausbildungsberufen besteht, die besonders stark und unmittelbar von inhaltlichen Veränderungen der Tätigkeitsprofile betroffen sind.

Wie einleitend gezeigt wurde, beschränkt sich der digitale Wandel jedoch nicht auf inhaltliche Aspekte, sondern er verändert die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung auch in methodischer und didaktischer Hinsicht.

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen muss daher in

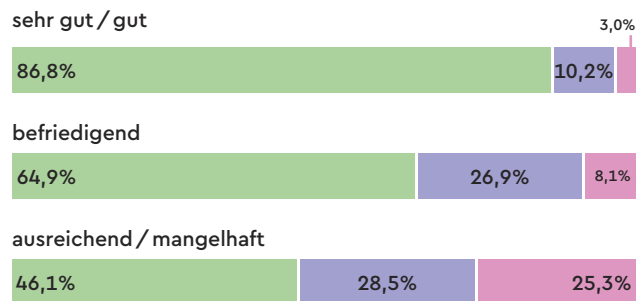
allen Ausbildungsberufen einen zentralen Stellenwert einnehmen und darf sich nicht auf kaufmännische und technische Berufe beschränken, in denen diese vermeintlich in besonderer Weise benötigt werden.

Das zeigt sich auch in den Antworten der befragten Auszubildenden: Für sie stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule dar.

Während 86,8 Prozent der Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung im Betrieb sehr gut oder gut auf die Anforderungen des digitalen Wandels vorbereitet sehen, die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »(sehr) gut« bezeichnen, liegt dieser Anteil bei den »ausreichend« bzw. »mangelhaft« Vorbereiteten bei lediglich 46,1 Prozent. Umgekehrt bewerten nur 3 Prozent der »(sehr) gut« auf den digitalen Wandel vorbereiteten Auszubildenden die fachliche Qualität als ausreichend oder mangelhaft, jedoch ein Viertel (25,3 Prozent) derer, die auch die digitale Vorbereitung als lediglich »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« wahrnehmen.

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



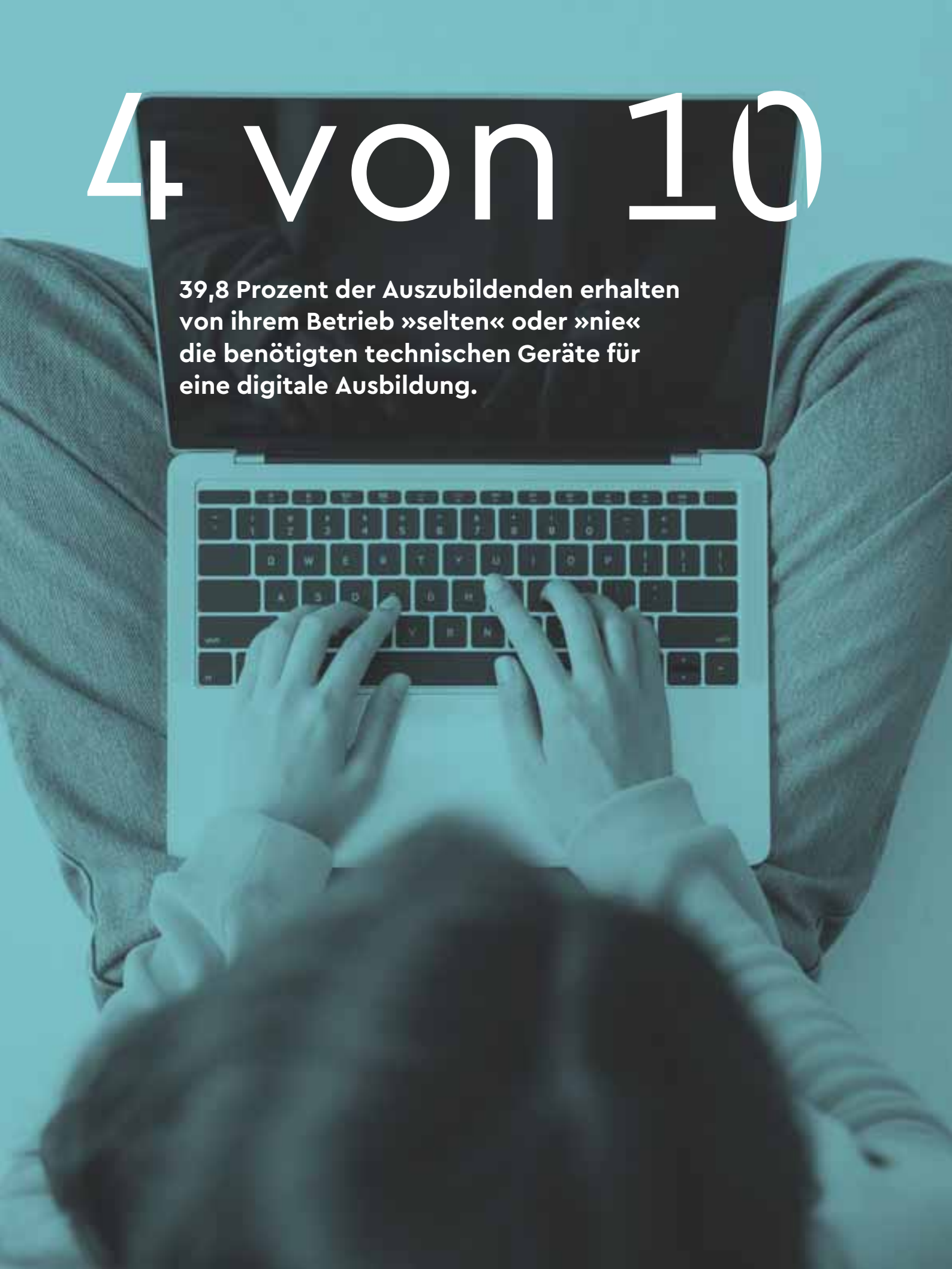
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
 ■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

Eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gehört zu einer qualitativ hochwertigen fachlichen Ausbildung im Betrieb.

n=9.643

4 von 10

39,8 Prozent der Auszubildenden erhalten von ihrem Betrieb »selten« oder »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung.

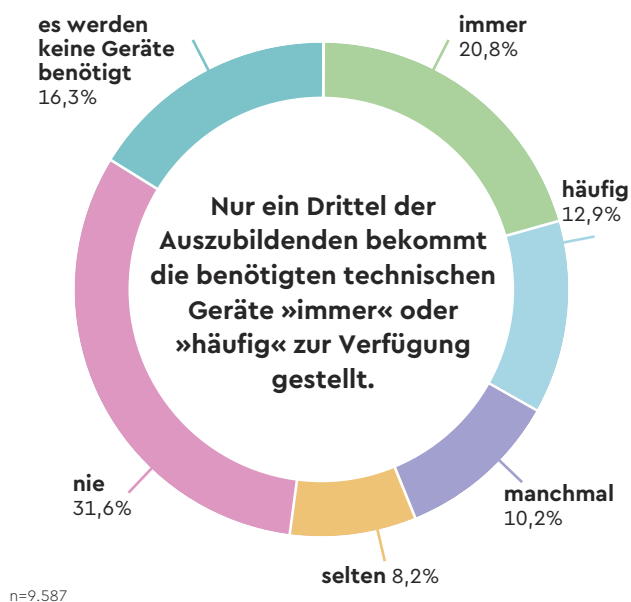


Auch bei der digitalen Ausstattung für die Auszubildenden wird deutlich, dass sich ein Großteil der Ausbildungsbetriebe noch immer nicht der Bedeutung des digitalen Wandels bewusst zu sein scheint. So ist es noch immer alles andere als selbstverständlich, dass die Auszubildenden die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Lediglich bei einem Drittel der Befragten ist dies »immer« (20,8 Prozent) oder »häufig« (12,9 Prozent) der Fall. Fast ebenso viele (31,6 Prozent) hingegen gaben an, nie Geräte gestellt zu bekommen. Berücksichtigt man, dass zudem 16,3 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, keine Geräte zu benötigen, deutet dies auf deutliche Defizite bei der Versorgung von Auszubildenden mit technischen Geräten hin, die zur digitalen Teilhabe und zur Modernisierung von Ausbildungsabläufen zwingend benötigt werden.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, entsteht zudem der Eindruck, als sähen viele Betriebe nach dem Ende der Corona-Pandemie keine Notwendigkeit mehr, ihre Auszubildenden mit technischen Geräten wie Laptop oder Headset zu versorgen. So hatten seinerzeit noch gut zwei Drittel (67,3 Prozent) der befragten Auszubildenden angegeben, (fast) alle Geräte zur Verfügung gestellt bekommen zu haben, die sie benötigten, um ihre Ausbildung von zu Hause fortführen zu können.¹⁴

Diese Entwicklung ist insofern sehr bedenklich, als sie auf ein Abflauen des durch die Corona-Pandemie ausgelösten Digitalisierungsschubes hindeutet. Um die sich aus der Digitalisierung ergebenden Chancen für die Berufsausbildung nutzen zu können, ist es jedoch von zentraler Bedeutung, diese Dynamik aufrecht zu erhalten und nicht wieder in alte Muster zurückzufallen.

Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt?

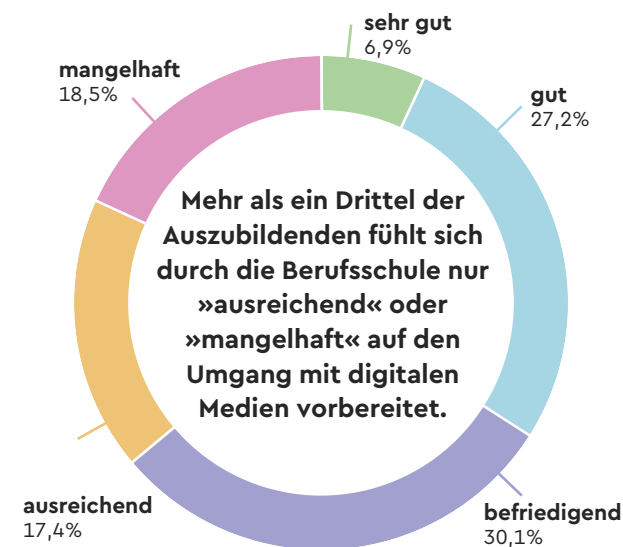


¹⁴ Vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021, S. 23f.

2.2 Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule

Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (34,1 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (6,9 Prozent) oder »gut« (27,2 Prozent). Höher hingegen liegt mit 35,9 Prozent der Anteil der Auszubildenden, die die Vorbereitung durch die Berufsschule nur als »ausreichend« (17,4 Prozent) oder »mangelhaft« (18,5 Prozent) bezeichnen.

Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



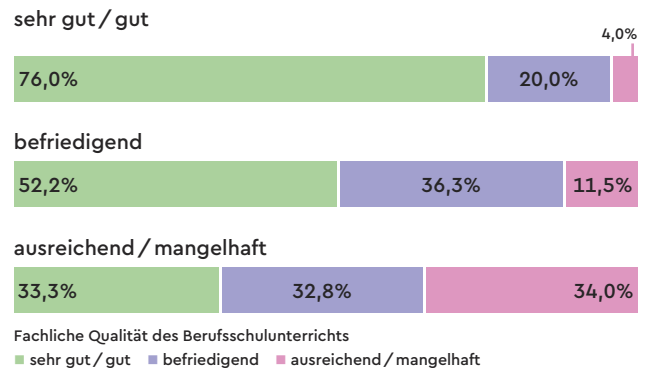
n=9.646

Noch stärker ausgeprägt als bei den Ausbildungsbetrieben ist der Zusammenhang zwischen Vorbereitung auf digitale Medien und bei der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität in der Berufsschule. Gut drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, die sich durch die Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet sehen, bewerten die Unterrichtsqualität mit »sehr gut« oder »gut«. Von den Auszubildenden, die sich diesbezüglich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet sehen, ist es gerade einmal ein Drittel (33,3 Prozent).

Der im vorliegenden Bericht dokumentierte deutliche Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (→ Kapitel 3.1.6) dürfte vor diesem Hintergrund nicht zuletzt auch auf die Defizite bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen zurückzuführen sein.

Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien

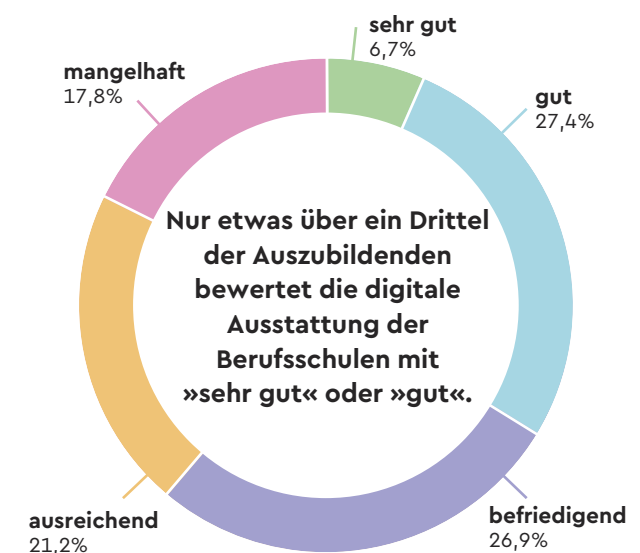
Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



Die Defizite beim Thema Digitalisierung scheinen mitverantwortlich zu sein für die geringe Zufriedenheit vieler Auszubildender mit der fachlichen Qualität der Berufsschule.

n=9.604

Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?



n=9.643

A young man with glasses is working in a technical environment, possibly a laboratory or workshop. He is looking down at a piece of equipment. The image has a blue tint.

39%

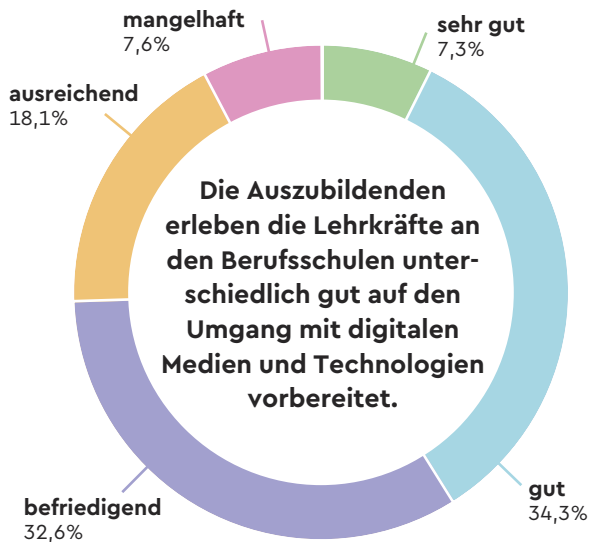
Vier von zehn Auszubildenden bewerten die digitale Ausstattung der Berufsschulen nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen gibt es Nachholbedarf: Nur ein Drittel der Befragten (34 Prozent)¹⁵ bewertet sie als »sehr gut« (6,7 Prozent) oder »gut« (27,4 Prozent). Demgegenüber stehen 39 Prozent, die ihre Berufsschule nur als »ausreichend« (21,2 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (17,8 Prozent) ausgestattet bezeichnen.

Etwas positiver fällt die Einschätzung aus, wenn es um die Vorbereitung der Lehrkräfte auf den Umgang mit digitalen Medien geht. Sie wird von immerhin 41,6 Prozent der Auszubildenden als »sehr gut« (7,3 Prozent) oder »gut« (34,3 Prozent) bezeichnet. Allerdings nimmt auch hier ein Viertel (25,7 Prozent) der Auszubildenden die Lehrkräfte als nur »ausreichend« (18,1 Prozent) oder »mangelhaft« (7,6 Prozent) auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet wahr.

Die Selbstwahrnehmung der Lehrkräfte fällt hier deutlich positiver aus. Im Zuge einer Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sahen sich 16,9 Prozent der Berufsschullehrkräfte als »sehr sicher« und weitere 56,5 Prozent als »eher sicher« beim Einsatz digitaler Lernmedien an.¹⁶

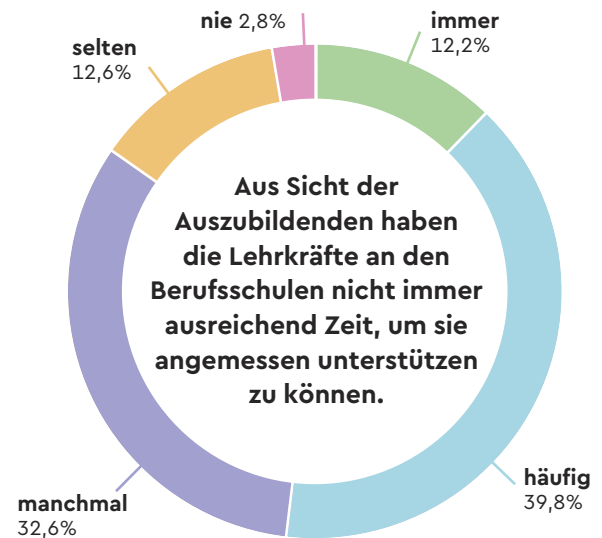
Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



n=9.640

Gut die Hälfte (52 Prozent) der Auszubildenden hat den Eindruck, dass die Lehrkräfte an ihrer Berufsschule »immer« oder »häufig« ausreichend Zeit haben, um sie zu unterstützen. Ein Drittel der Befragten gab an, dass dies »manchmal der Fall sei (32,6 Prozent) und 15,4 Prozent sehen dies »selten« oder »nie« als gegeben an.

Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit, um mich zu unterstützen



n=9.615

Auch hier lohnt sich ein Vergleich zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte, von denen 89,1 Prozent der Auffassung sind, dass die eigenen zeitlichen Belastungen im Zuge der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung an Berufsschulen gestiegen sind.¹⁷

Eine qualitativ hochwertige digitale Ausbildung an den Berufsschulen bedarf daher nicht nur einer zeitgemäßen Infrastruktur an den Schulen, sondern auch ausreichende zeitliche Ressourcen bei den Lehrkräften, damit diese die mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen professionell bewältigen können.

¹⁵ Gegenüber der Grafik ergibt sich durch Zusammenfassung der Antwort-Kategorien eine rundungsbedingte Abweichung.

¹⁶ Risius Paula; Seyda, Susanne; Meinhard, David 2021: Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0, S. 11.

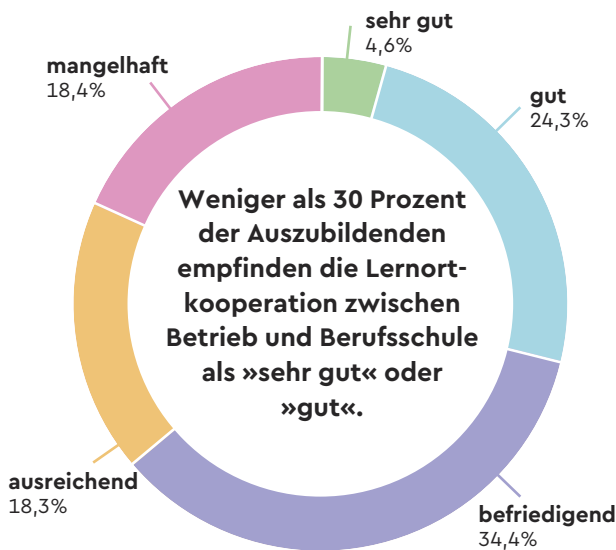
¹⁷ A. a. O., S. 9.

2.3

Lernortkooperation in der Digitalisierung

Als stark ausbaufähig erachten die Auszubildenden die Lernortkooperation beim Thema Digitalisierung. So bezeichnet diesbezüglich lediglich gut ein Viertel (28,9 Prozent) der Befragten die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »sehr gut« (4,6 Prozent) oder »gut« (24,3 Prozent). Gut ein Drittel (34,4 Prozent) bewertet diese als »befriedigend«, 18,3 Prozent als »ausreichend« und 18,4 Prozent als »mangelhaft«.

Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung empfinde ich als:



n=9.525

Auch bezüglich dieses Aspekts fällt das Urteil der Auszubildenden kritischer aus als das des Berufsbildungspersonals.¹⁸ Zwar sehen auch Ausbilder*innen und Berufsschullehrkräfte angesichts des fortschreitenden digitalen Wandels einen erhöhten Bedarf an Abstimmung zwischen den Lernorten und gemeinsamen Weiterbildungen zu digitalen Themen und Lernmethoden. Insgesamt beurteilt ein Großteil von ihnen das Funktionieren der Lernortkooperation »sehr gut« oder »eher gut«.¹⁹ Trotzdem kommen auch die Autor*innen der IW-Studie zu der Einschätzung, dass »die Tiefe der Lernortkooperation in einigen Fällen noch Potenzial zur intensiveren Zusammenarbeit zu bieten« scheint.²⁰ Die vorliegende Beurteilung durch die Auszubildenden bestätigt diese Einschätzung eindrucklich und verweist darauf, dass die vielfältigen Anknüpfungspunkte, die sich im Zuge des digitalen Wandels ergeben, zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der

Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bislang nur ansatzweise genutzt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Betriebe und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden noch einen erheblichen Nachholbedarf beim Thema Digitalisierung haben. Hierbei gilt es, sich bewusst zu machen, dass Digitalisierung nicht nur jene Ausbildungsberufe betrifft, deren Berufsbilder und Tätigkeitsprofile sich unmittelbar und tiefgreifend durch den technologischen Wandel verändern. Vielmehr werden digitale Kompetenzen in allen Berufen benötigt und eröffnen gleichzeitig vielfältige Möglichkeiten zur methodischen und didaktischen Gestaltung der Ausbildung, die bisher nur in Ansätzen genutzt werden. Hierzu zählt nicht zuletzt auch die engere Vernetzung der Lernorte Betrieb und Schule.

Wie die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, spielt das Thema Digitalisierung für viele Auszubildende bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und somit auch bei der Ausbildungszufriedenheit eine wichtige Rolle – und dürfte daher künftig immer stärker auch zu einem Faktor bei der Wahl des Ausbildungsberufs werden.

Insbesondere Ausbildungsbetriebe, die bereits jetzt Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, sollten sich daher intensiv mit den sich aus der Digitalisierung ergebenden Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigen, um ihre Attraktivität zu erhöhen und zu verhindern, im Wettbewerb um Fachkräfte noch weiter abgehängt zu werden.

¹⁸ Vgl. Risius, Paula; Meinhard, David 2021: Gemeinsam ans Ziel? Lernortkooperation im digitalen Wandel.

¹⁹ Vgl. a. a. O. S. 15.

²⁰ Ebd.



1/3

Mehr als jede*r dritte Auszubildende (35,9%) sieht sich durch die Berufsschule nur »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet.



3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit ein:

- Einhaltung des Ausbildungsplans
- Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«
- Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten
- Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder*innen am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen
- Grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Rangfolge der Berufe bleibt dabei über die Jahre hinweg recht konstant. Auch 2023 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche²¹ hinweg gibt. So schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen wie bei der Gesamtbewertung am besten ab, gefolgt von den Bankkaufleuten und den Elektroniker*innen für Betriebstechnik.

Auf den hinteren Plätzen befinden sich mit den Hotelfachleuten, den Kaufleuten im Einzelhandel sowie den Verkäufer*innen ebenfalls Berufe, die auch im Gesamt-Ranking schlecht abschneiden.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker*in
Mechatroniker*in
Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Steuerfachangestellte*r

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Industriekaufmann*frau
Fachinformatiker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Elektroniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Kaufmann*frau für Büromanagement
Kaufmann*frau im Groß- und
Außenhandelsmanagement
Gärtner*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Fachlagerist*in
Anlagenmechaniker*in
Friseur*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Koch*Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Maler*in und Lackier*in
Tischler*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in
Hotelfachmann*frau

²¹ Siehe Kapitel 6. Die Bereiche lauten: Fachliche Qualität der Ausbildung, Ausbildungszeit und Überstunden, Ausbildungsvergütung, Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität.

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

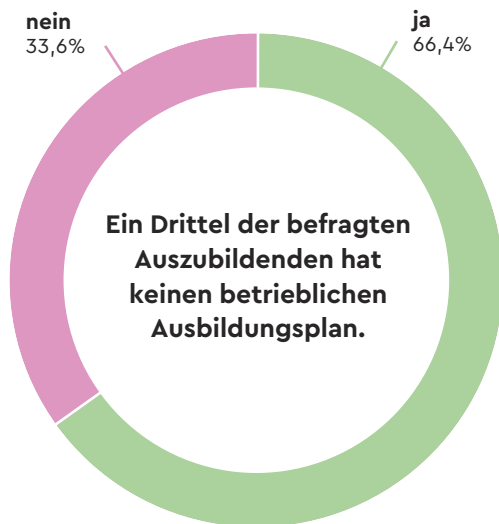
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. Dort ist geregelt,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

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat etwa ein Drittel (33,6 Prozent) keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – 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.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während die überwiegende Mehrheit der angehenden Bankkaufleute (96,5 Prozent) einen Ausbildungsplan bekam, konnten nur 42,3 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen sowie 43,3 Prozent der Tischler*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

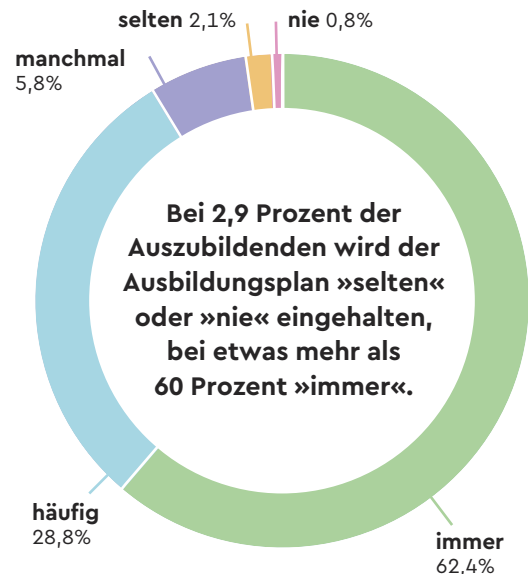


n=9.579

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 967 Auszubildenden, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen, gaben 62,4 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur jene Auszubildenden berücksichtigt, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen. Nur sie können auch tatsächlich beurteilen, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



n=967

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Mimi | 15. Dezember 2022

Ausbildungstätigkeit

Hallöchen erstmal.

Ich bin total am verzweifeln, und zwar habe ich nochmal eine Ausbildung angefangen und mich total gefreut. Ich habe mir den Beruf ausgesucht, denn ich wusste, die Arbeit, die in das Berufsfeld fällt, macht mir Spaß. Jetzt hat mich mein Betrieb aber in den Kundenservice gesteckt. Einfach gesagt ist es ein Callcenter, wo Kunden anrufen, die Störungen haben. Jeden Tag mache ich dasselbe. Und lernen tu ich dabei nicht wirklich was. Innerhalb eines Monats kann man alles, was man dort lernen kann. Schon viele Azubis vor mir haben sich darüber beschwert, dort 1

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Jahr eingesetzt zu werden, weil man halt nichts wirklich lernt. Andere Azubis sind in anderen Bereichen eingesetzt und lernen so viele Dinge. Ich habe jetzt schon das Gefühl nach knapp 3 Monaten, dass die mir viel weiter voraus sind.

Mir wurde am Anfang gesagt, dass man uns entscheiden lassen würde, wann wir wirklich allein in die Line gehen. Also alleine mit Kunden telefonieren. Doch man merkt jetzt, dass man sehr gedrängt wird, weil man einfach als billiger Call Center Agent genutzt wird.

Ich habe schon das Gespräch gesucht zu einem Verantwortlichen, doch mir wurde gesagt, dass viele Azubis auch vor mir den Bereich wechseln wollten, aber das nicht funktioniert hat. Kann ich irgendwas dagegen machen? Ich lerne hier wirklich nichts mehr und 1 Jahr lang im Call Center werde ich nicht schaffen. Das ist einfach nicht das, was man sich vorgestellt hat oder was ich später machen wollte.

Ich bin an dem Punkt, wo ich darüber nachdenke, das Unternehmen zu wechseln, um wirklich was zu lernen in der Ausbildung.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene
Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte jedoch nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vor- und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es eines gesonderten rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und einer gesetzlichen Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG). In § 5 BBiG sollte darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

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. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit erarbeitet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder machen sich im späteren Berufsleben mit allen möglichen Konsequenzen bemerkbar.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: HelpPlease22 | 06. Juni 2023

Ausbildungsrahmenplan wird nicht eingehalten

Guten Tag,

Ich bin zurzeit sehr verzweifelt. Erstmal zu meiner Situation: Ich komme bald ins 3 Jahr bei einem kleinen Büro. Mein Chef ist Finanzberater und hat aber auch einen veganen Laden und möchte sich nebenbei noch mehr aufbauen. Jetzt verlangt er von uns, dass wir an 2 von 3 Tagen im veganen Laden sind, im Lieferservice, also besser gesagt als Burgerbrater, auch an Samstagen und Sonntagen. Wir kriegen schon nur 450 Euro und haben die Mindestanzahl an Urlaubstagen. Auch wurde uns nichts von einem Ausbildungsrahmenplan erzählt, davon habe ich erst in der Schule erfahren. Jetzt meint er, dass er uns rausschmeißen will, da er nächstes Jahr den Laden zu machen will, und dann »nicht genug Arbeit hat« und weil unsere Büroarbeit nicht gut genug wäre im Büro, da wir einfach auch nicht genug Erfahrung haben, wenn wir ehrlich sind. Wir müssen Botengänge machen, putzen und als Überschwemmung war seinen ganzen Keller putzen.

Dazu kommt, dass die angemeldete Ausbilderin uns gar nicht ausbildet, sondern ein Chef, der gesperrt worden ist.

Bitte helfen Sie mir, denn ich weiß nicht weiter.

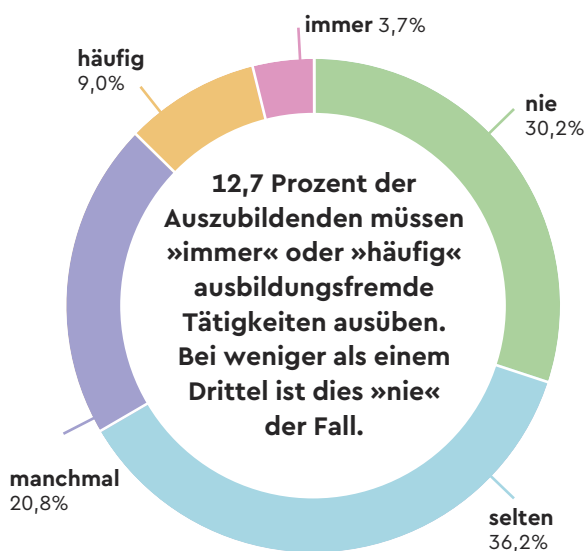
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene
Angaben geändert bzw. entfernt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Weniger als ein Drittel (30,2 Prozent) der befragten Auszubildenden²² gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines*einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwas mehr als jede*r achte befragte Auszubildende (12,7 Prozent) muss nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 23,2 Prozent der angehenden Friseur*innen und 21,1 Prozent der künftigen Köchinnen und Köche müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 5,3 Prozent der künftigen Bankkaufleute.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=3.788

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße, der sich im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich verstärkt hat. So geben 21,5 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind (2022: 16,1 Prozent). Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies immer noch 10,2 Prozent (2022: 7,8 Prozent). Auf der anderen Seite gibt nur etwa die Hälfte (50,8 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter*innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar: Hier werden 72,2 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

²² Berücksichtigt wurden hier nur die Angaben von Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit ausbildungsfremd ist.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

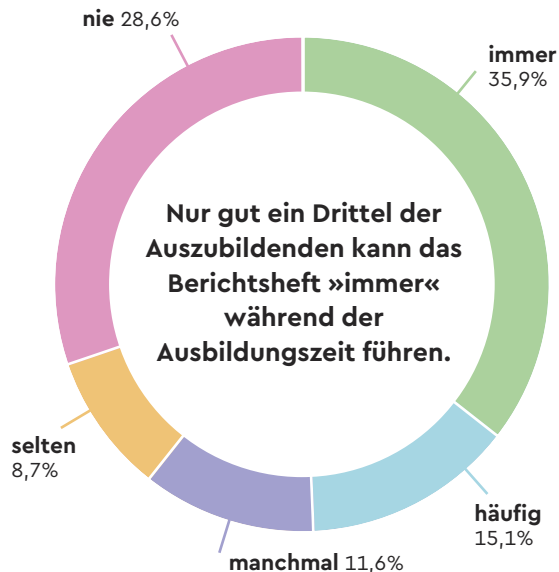
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im 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

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, müssen Arbeitgeber den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit geben, das Berichtsheft in ihrer Ausbildungszeit zu führen. Trotz dieser eindeuti-

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



n=9.730

gen Regelung gaben 28,6 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,7 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während lediglich 4,5 Prozent der künftigen Fachinformatiker*innen und 6,2 Prozent der Industriekaufleute und Verwaltungsangestellten ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es bei den angehenden medizinischen Fachangestellten (56,6 Prozent) deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

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.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Ricky | 25. Juni 2022

Berichteheft G.Prüfung

Ich hab ne wichtige Frage. Ich steh kurz vor der Prüfung und ich hab mein Berichtsheft geschrieben mit fast allen Aufgaben, da aber meinem Chef mein 1tes nicht gefällt, hat er nach 1 Jahr ein neues geholt und ich muss das 2te innerhalb von einer Woche nachschreiben, sonst fehlen mir die Unterschriften und ich werde nicht zugelassen und ich wollte fragen, ob er das darf? Ob das rechtlich ist und wie man sich wehren kann?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Dominik | 11. April 2023

Betrieb aus nur Azubis und 450€-Kräfte

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich mache eine Ausbildung im Fitnessstudio und seit dem 01.04. wurde in unsere Filiale der Manager/Leiter gekündigt. Nun ist der komplette Betrieb ausschließlich mit Auszubildenden und Hilfskräfte (die 15 Jahre alt sind) ausgestattet, aber weder eine Vollzeitkraft noch ein Ausbilder ist im Betrieb. Geleitet wird es nur von weiter weg aus der Zentrale. Ist das so möglich? Die Verantwortung wurde einem Azubi-Kollegen übertragen, der jedoch erst im 2. Lehrjahr ist, ohne Ausbildungsschein. Ich finde die Situation sehr komisch.

Von: Schulze | 13. April 2023

Ausbildungsqualität, Arbeitszeit

Hallo,

ich habe am 01.04. eine Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau angefangen, wo ich auch schon 2 Monate vorher als Teilzeitkraft gearbeitet habe. Wir müssen dort in einen 3 Schichtsystem arbeiten, wobei die Spätschicht erst um 0.00 Uhr endet. In diesen 2 Monaten ist es 2x vorgekommen, dass nachts die Polizei gerufen werden musste, weil 2 Männer mit ihrer Karte nicht ins Fitnesscenter reinkamen, weil sie schon länger nicht bezahlt hatten und dann randaliert haben und mich bedroht haben. Seitdem habe ich Angst dort in der Spätschicht zu arbeiten, vor allem, weil ich da allein bin (es ist für jede Schicht nur 1 Person da). Auch in der übrigen Zeit ist kein Ansprechpartner für mich da. Die Filialleiterin kommt nur ab und zu mal vorbei.

Meine Frage ist jetzt, ob das in der Ausbildung überhaupt erlaubt ist.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder*innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugewiesene Ausbilder*innen zu haben (92 Prozent), doch sind sie bei 10,9 Prozent dieser Auszubildenden »selten«

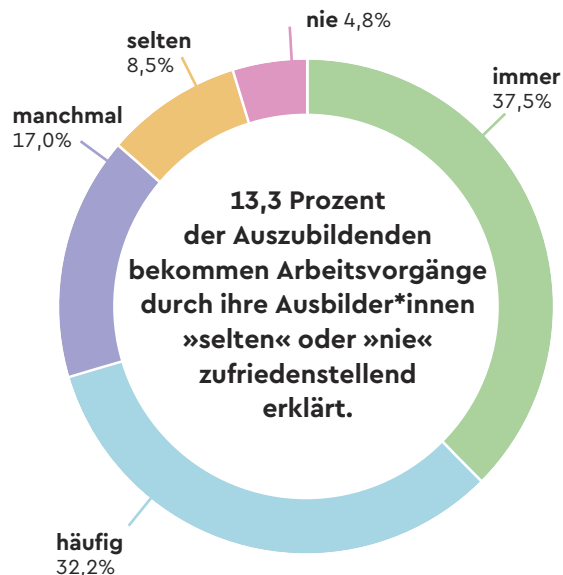
bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12,6 Prozent). In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 9,2 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. Und in Großbetrieben äußerten 10,1 Prozent der Befragten, dass ihnen selten oder nie ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

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: 83,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen zufrieden; wohingegen dies nur für 16,8 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich gut zwei Drittel (69,8 Pro-

Betreuung durch Ausbilder*innen



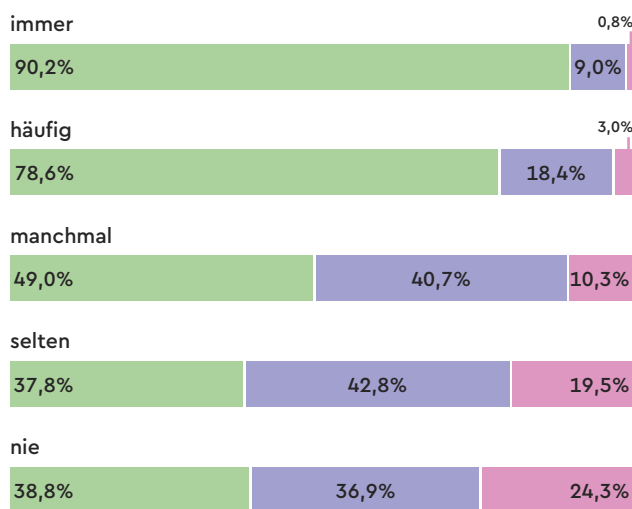
n=9.004. Angaben zu: »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit.«

zent)²³ an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,3 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« die Arbeitsvorgänge zu ihrer Zufriedenheit erklärt zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten 92,5 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 90,2 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«.

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

Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Ausbildungsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt
 (sehr) zufrieden | teilweise zufrieden | (sehr) unzufrieden

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

n=8.849

Bekommen Auszubildende Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 34,6 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 38,2 Prozent (Zufriedenheit).

²³ Gegenüber der Grafik ergibt sich durch Zusammenfassung der Antwort-Kategorien eine rundungsbedingte Abweichung.

Letztlich steigt durch eine schlechte Betreuung durch Ausbilder*innen auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs. So weist der Berufsbildungsbericht 2023 wiederholt darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität²⁴ zentrale Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen.

Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische, 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. Die Betriebe müssen die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder*innen durch ausreichende bezahlte Freistellungen gewährleisten.

²⁴ Vgl. BMBF 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 92.

3.1.5

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Chrissi | 17. April 2023

Beschäftigung auf dem Dach, als Kran- und Staplerfahrer

Hallo Dr. Azubi,

ich mache eine Ausbildung zum Zimmerer in einem kleinen Betrieb. Dort muss ich seit Beginn der Ausbildung mit 17 Jahren Arbeiten auf dem Dach ausführen, obwohl ich keine Einweisung bekommen habe und habe Angst abzustürzen oder einen Fehltritt zu machen, wenn ich einen Ziegel fangen soll. Ich muss auch Arbeitsgeräte wie z. B. den Tacker ohne Einweisung bedienen und den Kran und den Stapler auf der Baustelle fahren. Ich habe Angst, Fehler zu machen und vielleicht Leute zu schädigen. Mein Chef meint, das ist so üblich in einem kleinen Betrieb. Muss ich das hinnehmen, wie kann ich mich wehren?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

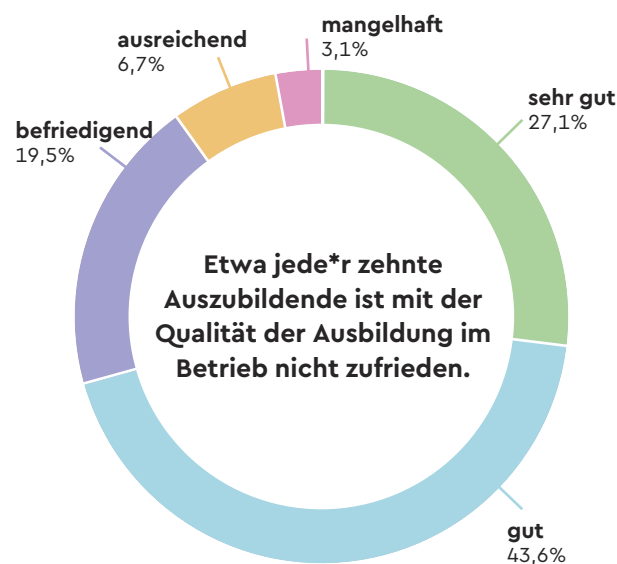
Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 27,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 33,5 Prozent, während in Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten lediglich knapp ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung war (23,9 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr fällt auf, dass sich der Anteil sehr zufriedener Auszubildender in Betrieben von mehr als 500 um fast 7 Prozentpunkte verringert hat. Auch wenn sich die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben somit nach wie vor positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken, haben sich die Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe verringert. Diese Entwicklung gilt es in den nächsten Jahren im Blick zu behalten.

Ein Großteil (70,8 Prozent)²⁵ der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zu 2022 (72,4 Prozent) ist dieser Anteil jedoch um 1,6 Prozentpunkte zurückgegangen. Fast jede*r zehnte Auszubildende (9,7 Prozent)²⁶ bewertet die fachliche

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



n=9.709

²⁵ Gegenüber der Grafik ergibt sich durch Zusammenfassung der Antwort-Kategorien eine rundungsbedingte Abweichung.

²⁶ Siehe vorangegangene Fußnote.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

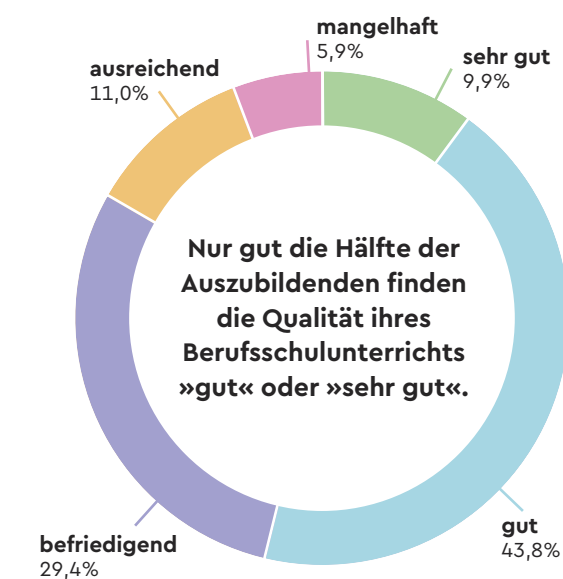
Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. 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

Lediglich etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden bewertet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« (53,7 Prozent). Gegenüber dem Jahr 2022 ist dieser Anteil um 5,3 Prozentpunkte zurückgegangen – ein historischer Tiefstwert im Rahmen des Ausbildungsreports. 29,4 Prozent der Befragten bezeichnen die Unterrichtsqualität lediglich als »befriedigend« (2022: 27,2 Prozent) und 16,9 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder

Fachliche Qualität der Berufsschule



n=9.685

»mangelhaft« (2022: 13,8 Prozent). Wie die Befunde des diesjährigen thematischen Schwerpunktes »Moderne Ausbildung« zeigen (→ Kapitel 2), kann davon ausgegangen werden, dass Defizite beim Thema Digitalisierung und der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule mit zu diesem schlechten Ergebnis beitragen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Winter | 09. Januar 2023

Befreiung von der Berufsschule

Hi,

ich bin 18 Jahre. Momentan Lehrling des Schreinerhandwerks im 2ten Lehrjahr.

Zuvor habe ich das Berufskolleg für Produktdesign an der gewerblichen Schule für Holztechnik in Stuttgart besucht. Dieses habe ich mit der Fachhochschulreife (1.5) und dem staatlich geprüften Assistenten für Produktdesign (1.5) im Juli 2022 abgeschlossen. Anschließend habe ich meine Lehre als Schreiner im 2ten Lehrjahr begonnen aufgrund endsprechender Vorbildungen aus dem BK.

Nun besuche ich alle 2 Wochen für 3 Tage die Berufsschule. Auf den Berufsschulen, die ich bisher besucht habe, gefällt es mir nicht besonders. Man sitzt viel Zeit einfach nur ab aufgrund von Verspätungen, Maschinenbelegungen etc. Lernt den Umgang mit Programmen, die im Ausbildungsbetrieb nicht verwendet werden, lernt etwas über Möbelverbindungen, die nicht mehr angewendet werden und Bauteile, die nicht einmal mehr hergestellt oder verkauft werden.

Ein Drittel meiner Lehrzeit (3 von 10 Tagen) mehr oder weniger zu verschwenden gefällt mir nicht. Zumal ich in dieser Zeit ja im Betrieb die Programme erlernen könnte, welche auch tatsächlich verwendet werden oder die Bauweisen kennenlernen, die man heutzutage anwendet. [...]

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

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 in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung

der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und Medienkompetenz verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.²⁷ Wie die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports zeigen, haben sich diese Werte in den letzten beiden Jahren sogar noch verschlechtert.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen – und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

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. Deshalb ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. Sie brauchen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunter-

richts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.²⁸

Nachdem zwischen den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der untersuchten Bereiche (Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengröße, etc.) substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten²⁹, ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wurde massiv im Bildungsbereich gekürzt, Personalstellen wurden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf dem Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen, allerdings ohne, dass dies bislang zu einer spürbaren Verbesserung der Situation geführt hat (→ Kapitel 2) – auch weil die Mittel, die für die beruflichen Schulen zur Verfügung standen, den massiven Investitionsbedarf nicht einmal annähernd abdecken konnten.

Benötigt wird jedoch nicht nur Technik, sondern auch mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Wie die Ergebnisse zum Schwerpunktthema »Moderne Ausbildung« zeigen, hinkt man hier den aktuellen Entwicklungen leider noch immer hinterher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Deshalb muss der Pakt für berufliche Schulen, den die Bundesregierung im Koalitionsvertrag zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen angekündigt hat, schnellstmöglich auf den Weg gebracht werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur mit den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer*innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln, mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und die Herausforderungen der Digitalisierung im Unterricht meistern.

²⁸ Vgl. DGB-Jugend 2017: Ausbildungsreport 2017, S. 13.

²⁹ Siehe: Ausbildungsreporte 2012 und 2017 mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

²⁷ Vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021.



1/2

Nur etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53,7 %) bewertet die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts mit »sehr gut« oder »gut«.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein:

- Nacharbeiten der Zeiten des Berufsschulunterrichts
- Regelmäßig zu leistende Überstunden
- Anzahl der Überstunden
- Vergütung bzw. Freizeitausgleich der Überstunden

Im Vergleich zum Ausbildungsreport 2022 haben sich in diesem Bereich nur geringfügige Veränderungen ergeben, d. h. sowohl die am besten als auch die am schlechtesten bewerteten Berufe sind größtenteils identisch mit denen des Vorjahres.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Industriemechaniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandelsmanagement
Mechatroniker*in
Industriekaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Fachkraft für Lagerlogistik
Steuerfachangestellte*r
Fachinformatiker*in
Bankkaufmann*frau
Verwaltungsfachangestellte*r
Fachlagerist*in
Maler*in und Lackier*in
KFZ-Mechatroniker*in
Tischler*in
Elektroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Medizinische*r Fachangestellte*r
Gärtner*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Anlagenmechaniker*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in
Hotelfachmann*frau
Friseur*in
Koch*Köchin

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Etwa ein Drittel (32,1 Prozent) der befragten Auszubildenden leistet regelmäßig Überstunden. Gegenüber 2022 (32,8 Prozent) ist dieser Anteil weitgehend konstant geblieben.

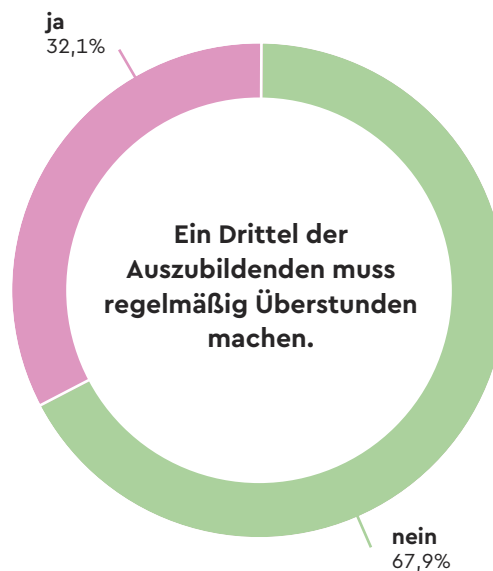
Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen, wobei sich die Situation bei den angehenden Hotelfachleuten, von denen 43,4 Prozentangaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, im Vergleich zum Vorjahr (2022: 48,2 Prozent) leicht gebessert zu haben scheint. Anders sieht es bei den Köchinnen und Köchen aus. Hier hat sich nach dem Ende der pandemiebedingten Einschränkungen der Anteil der von regelmäßigen Überstunden betroffenen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 10 Prozentpunkte von 45,7 Prozent auf 56,2 Prozent erhöht.

Ebenfalls häufig von Überstunden betroffen sind angehende Gärtner*innen, von denen mehr als die Hälfte (54,8 Prozent) angab, regelmäßig Überstunden zu machen.

Demgegenüber gaben nur 13,6 Prozent der angehenden Fachlagerist*innen und 21,7 Prozent der Elektroniker*innen für Betriebstechnik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



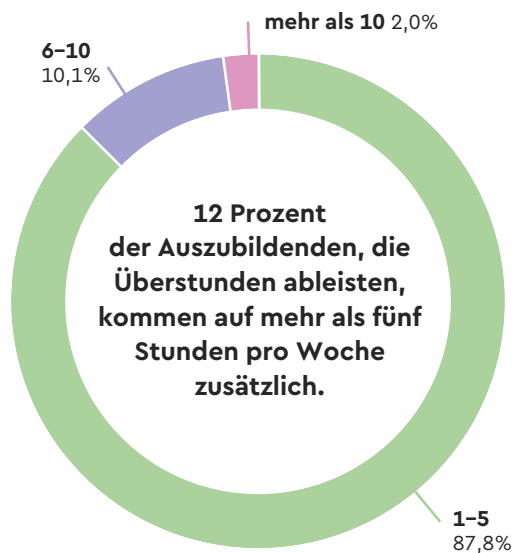
n=9.666

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, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen. Sie sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (87,8 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, weitere 10,1 Prozent zwischen sechs und zehn Überstunden.

Überstunden pro Woche



n=2.788

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: C.e44x | 21. August 2022

Vertrag, Überstunden, Probleme über Probleme

Hallo liebes Team,

Und zwar ich habe eine Reihe an Problemen, seitdem ich meine Ausbildung angefangen habe.

Ich habe mit einem Praktikum angefangen in der Praxis, wo ich jetzt meine Ausbildung habe. Ich hatte da schon keine Pausen und hab von 7:30 Uhr bis 18:30-19 Uhr gearbeitet, aber dachte, das regelt sich in meiner Ausbildung. Nun ist es so, dass ich am 1.7. angefangen habe und immer noch alles gleichläuft. Laut Vertrag habe ich 39.9 Std. die Woche, wobei von mir erwartet wird, dass ich um 7:30 Uhr anfangen und bis 18-19 Uhr arbeite und das ohne Pause. Mein Chef schikaniert uns auch auf einer Tour. Die Mitarbeiter oben am Empfang arbeiten nicht richtig oder kommen uns unten im Endoskopie-Raum helfen, sodass alles auf mich und die andere Auszubildenden schaut. Dann gab es letzte Woche Donnerstag einen Vorfall. Ich und eine Arbeitskollegin haben über Pause alles drum und dran gesprochen friedlich, kam meine Ausbilderin angestürmt und schreit, dass ich froh sein soll, überhaupt Betriebsurlaub bekommen zu haben und dass ich deswegen -40 Überstunden reingereutscht bin. Da war ich erstmal ziemlich perplex, weil wie hätte es erstens sonst ablaufen müssen? Denke nicht, dass jemand immer hätte da mit mir sitzen wollen, weil ja alle Urlaub hatten. 2. wurde mir, während wir die Verträge zur damaligen Zeit ausgefüllt hatten, wegen der Ausbildung gesagt, dass mir dieser Urlaub geschenkt wird. Meiner Meinung nach ist schenken was anderes als in 40 Überstunden zu kommen.

Was soll ich tun? Ich bin richtig unzufrieden, hab keine Freizeit mehr wegen den Überstunden, bekomm auch nichts ausgezahlt oder auch kein frei. Hab keine Pause und nicht mal Zeit, was zu essen, ich hab 4 Kilo abgenommen, weil ich von morgens bis abends nichts esse. Mir ist zum Heulen zumute.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.



1/3

Knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden (32,1 %) muss regelmäßig Überstunden machen.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,7 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,6 Stunden – und damit auf dem gleichen Niveau wie 2022.

Mit durchschnittlich 6,5 Überstunden pro Woche liegen Köchinnen und Köche an der Spitze der 25 Berufe, gefolgt von den Hotelfachleuten mit 5 Stunden und den Anlagenmechaniker*innen mit 4,5 Stunden. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten wie in den Vorjahren Steuerfachangestellte leisten (1,9 Stunden).

Betriebsgröße

Nur noch gering ausgeprägt ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 33,5 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Betrieben zwischen 21 und 500 Beschäftigten waren es 32,2 Prozent. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 29,3 Prozent.

Etwas größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,5 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 84,8 Prozent sind.

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt 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 eine Diskrepanz zwischen gesetzlicher Regelung und gelebter Ausbildungspraxis.

Ausgleich für Überstunden

Mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13,5 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54,9 Prozent). 9,5 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Ohne solche Vereinbarungen scheuen sich Auszubildende häufig, den*die Ausbilder*in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende vorausgesetzt wird.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen bestehen zum Teil deutliche Unterschiede bezüglich der Regelung des Überstundenausgleichs. Dies betrifft sowohl die Frage, ob Überstunden eher mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden als auch die Frage, ob überhaupt ein Ausgleich geleistet wird. So gaben ein Viertel der angehenden Friseur*innen und jeweils knapp ein Fünftel der künftigen Hotelfachleute sowie der medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten an, keinen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Tim | 15. August 2022

Überstunden

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe in meiner Ausbildung fast 70 Überstunden abgeleistet. Mein ehemaliger Chef will mir diese nicht auszahlen. Als Begründung führt er an ich hätte in dieser Zeit für meine Prüfung gelernt, somit handele es sich nicht um Überstunden.

Das stimmt nicht. Wenn ich mir einen Anwalt nehme, muss ich diesen bezahlen?

Von: Linh | 25. April 2023

Können Sie mir bitte helfen

Guten Tag,

ich bin ein Azubi, der in Norddeutschland arbeitet. Ich brauche Ihre Hilfe. Laut Arbeitsvertrag muss ich pro Woche 39 Stunden arbeiten, einschließlich der Zeit, die ich im Unterricht verbringe. Aber ich musste an den Tagen Montag, Donnerstag, Freitag und Samstag jeweils 12 Stunden arbeiten, von 9 bis 21 Uhr. An den Tagen Dienstag und Mittwoch muss ich von 7:50 bis 16:30 Uhr zur Schule gehen und danach wieder arbeiten. Sie haben mündlich versprochen, mir Überstunden zu bezahlen, aber ich habe noch nichts erhalten. Außerdem soll ich laut Vertrag bei einem Restaurant als Fachkraft für Gastronomie (Service) arbeiten, aber sie zwingen mich, in einem Imbiss ihrer anderen Einrichtung als Koch zu arbeiten. Als der Zoll sie überprüfte, zwangen sie mich zu lügen und zu sagen, dass ich nur 10 Stunden pro Woche dort gearbeitet habe und 450€ pro Monat von ihnen erhalten habe, aber ich habe kein Geld von ihnen bekommen. Ich weiß nicht, wie ich beweisen soll, dass sie mir jeden Monat 800€ gemäß Vertrag zahlen müssen, da alle Transaktionen bar abgewickelt werden und es keine Beweise gibt. Ich hoffe, dass das deutsche Recht fair genug ist, um Lehrlinge aus dem Ausland wie uns zu schützen und Unternehmen zu bestrafen, die Gesetze missachten und uns schikanieren. Wenn Sie mir nicht helfen können, vergessen Sie bitte diese E-Mail. Vielen Dank fürs Lesen.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (89,9 Prozent). Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit über alle Berufe und Ausbildungsjahre hinweg liegt wie bereits 2022 bei 39,3 Stunden. Allerdings gaben 10,1 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 2,8 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 auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt 3,1 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, hat von den angehenden Friseur*innen (12 Prozent), Verkäufer*innen (9,8 Prozent) und Hotelfachleuten (8,8 Prozent) zum Teil mehr als jede*r Zehnte 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.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Niklas | 18. Oktober 2022

Überstunden und fast jeden Samstag arbeiten

Hi,

Ich frage im Namen meiner Freundin, die in letzter Zeit mit Übelkeit und heulend zur Arbeit geht, da sie schon verzweifelt ist, was ihre Arbeitszeiten angeht. Also sie arbeitet von Montag bis Samstag (Mo-Fr von 9 bis 19 Uhr, Sa 9–18). Wenn Sie Glück hat, bekommt sie einen Tag in der Woche frei. Dieser freie Tag wird ihr von den Überstunden abgezogen. Nun ist sie dabei, ihren 4. Samstag in Folge zur Arbeit zu gehen und das am Wochenende vor dem Schulblockbeginn. Im Bewerbungsgespräch war die Rede von 2 Samstagen im Monat, einer 40h Woche und Arbeitszeiten bis 17:45 Uhr. Auch in ihrem Vertrag ist dies so festgehalten. Wenn sie ihren Chef fragt, ob sie mal ihre Überstunden abbummeln darf, verweist dieser sie an ihre Abteilungsleitung, welche sie wiederum in einem anmottenden Ton erfahren lässt, dass sie arbeiten muss, da sie mal wieder frei hat oder selber früher geht... Sie könne ja nicht immer früher gehen. Sprich sie muss nach 8 Wochen den Arbeitsplatz ihrer Abteilungsleitung übernehmen, da diese fast jeden Tag früher als zu ihren eigentlichen Arbeitszeiten geht. Das Ganze ist vielleicht etwas kompliziert geschrieben, aber letztendlich muss sie wöchentlich bzw. regelmäßig über 50h die Woche arbeiten, muss selbstverständlich Überstunden machen, kann diese kaum abbummeln bzw. sie werden ihr nicht ausbezahlt.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

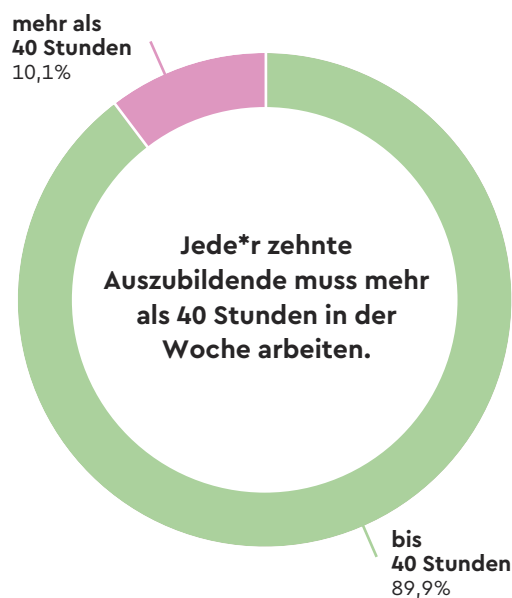
Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.³⁰ Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.³¹ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden

³⁰ Vgl. BMBF 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 93: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2021 die Berufe des Berufen des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten deutlich über 40 Prozent.

³¹ Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.³²

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



n=9.447

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, 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.

³² Vgl. DGB-Jugend 2016: Ausbildungsreport 2016.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: pr90x | 10. Oktober 2022

Überstunden durch Berufsschule?

Guten Morgen,

ich habe eine allgemeine Frage zu Überstunden. In meinem Arbeitsvertrag steht, ich müsse 37,5 Stunden die Woche arbeiten. In den ersten beiden Lehrjahren (ich bin jetzt im 3. Lehrjahr) war auch alles normal, jedoch habe ich jetzt im 3. Lehrjahr nur noch jeden Freitag Schule. In meinem Betrieb habe ich feste Arbeitszeiten. Laut diesen darf ich am Freitag nur bis 12:30 Uhr arbeiten, da ich die restlichen Tage der Woche von 07:00 – 16:00 Uhr arbeite.

Da ich jetzt allerdings jeden Freitag 8 Stunden Schule habe und somit 2,5 Stunden über meine vertraglich geregelten Arbeitsstunden komme, da die Pflichtarbeitszeiten sich für mich nicht ändern innerhalb der Woche, nun meine Frage: Müssen die 2,5 Stunden mir als Überstunden angerechnet werden?

Auf meine Frage antwortete mir die Personalabteilung, dass wir das so nicht machen, da es ja nur die Schule ist. Allerdings hatte ich schon öfter den Fall, dass die Personalabteilung Sachen mit der Begründung »Das machen wir hier einfach nicht so« abgelehnt hat.

Von: julia | 19. Oktober 2022

Anrechnung der Schulstunden

Hallo Dr. Azubi,

die Frage oder so ähnlich kam schon oft vor, jedoch bin ich mir bei meiner Situation immer noch nicht sicher. Wir haben 2x die Woche Schule und an einem Tag davon muss ich arbeiten. Wir haben bei uns im Betrieb Gleitzeiten also keinen festen Feierabend. Meine Chefin hat mir vorgeschlagen, an dem Tag Homeoffice zu machen. Nun haben wir an dem Tag 6 Unterrichtsstunden innerhalb 5h 10min. Ich habe die letzten 2 Monate immer 2h an den Tagen gearbeitet, da ich von 6 Stunden Berechnung ausgegangen bin. Ich habe da auch meinen Lehrer gefragt, sowie bei Mitschülern nachgefragt, die ebenfalls alle meinten, 2h müsste ich noch arbeiten. Meine Chefin ist sauer, da es eigentlich 2h und 50min sein sollen. Doch eigentlich wird der Weg zum Betrieb doch ebenfalls angerechnet? Mein Anfahrtsweg ist nämlich über eine Stunde (Homeoffice, zum Betrieb schätze ich mal 30min).

Ich überlege echt, den Betrieb zu wechseln, vielleicht können Sie mir da helfen, danke!

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Regelung

Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Gewerkschaftsjugend hatte sich hier vehement für Verbesserungen eingesetzt. Und die erkämpften Regelungen bringen Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten.

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit gewährt. Damit dürfen nun auch volljährige Auszubildende nach einem langen Berufsschultag nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren. Der Gesetzgeber hat damit die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf das BBiG übertragen.

Einmal pro Woche gilt: Wenn der Berufsschultag mehr als fünf Unterrichtsstunden (mindestens je 45 Minuten) hat, wird der Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG). Er gilt damit als kompletter Ausbildungstag. Auszubildende können nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren.

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen, muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden.

Für alle anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

Weiterhin gilt ein generelles Beschäftigungsverbot von Auszubildenden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht (§ 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Vor 9 Uhr dürfen Auszubildende nicht zur Arbeit im Betrieb verpflichtet werden.

Dennoch müssen nach der Vorstellung nicht weniger Unternehmen die Berufsschulzeiten von der betrieblichen Ausbildungszeit abgezogen, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung für die Betroffenen.

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Berufsschultag in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 3,6 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2022: 4,2 Prozent), bei weiteren 10,6 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2022: 12,4 Prozent).

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Von den angehenden Friseur*innen geben nur etwa zwei Drittel (65,2 Prozent) an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen, von den Köchinnen und Köchen sind es 69,3 Prozent und auch von den Hotelfachleuten, Friseur*innen, Verkäufer*innen und Kaufleuten im Einzelhandel gaben jeweils nur etwa drei Viertel der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nie nacharbeiten zu müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzeslage beschränkt diese Regelung auf nur einen Tag in der Woche. Dadurch werden Auszubildende mit zwei oder mehr Berufsschultagen benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, dass sie nach der Berufsschule wieder in den Betrieb zurückkehren.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Con | 17. Oktober 2022

Strafe=Überstunden

Ich muss fast jeden Tag 10 Stunden arbeiten und bin 16 Jahre alt.

Wenn die Baustelle in der Nähe von der Firma oder von zuhause ist, darf ich nach 8 h nicht mal nach Hause laufen.

Von: Azubine | 19. August 2022

Arbeitstage pro Woche

Hallo zusammen,

ich habe frisch im August meine Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin angefangen. Ich bin 16 Jahre alt und werde in meinem Ausbildungsbetrieb 6 Tage die Woche eingeplant, allerdings nur so, dass ich auf nicht mehr als 40 Stunden pro Woche komme. Das heißt, ich habe genau nur den Sonntag frei.

Ist das so in Ordnung und korrekt? Wie soll ich damit umgehen?

Lust habe ich darauf nicht auf Dauer, da ich einfach keine Freizeit habe.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Regelung

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbschG).

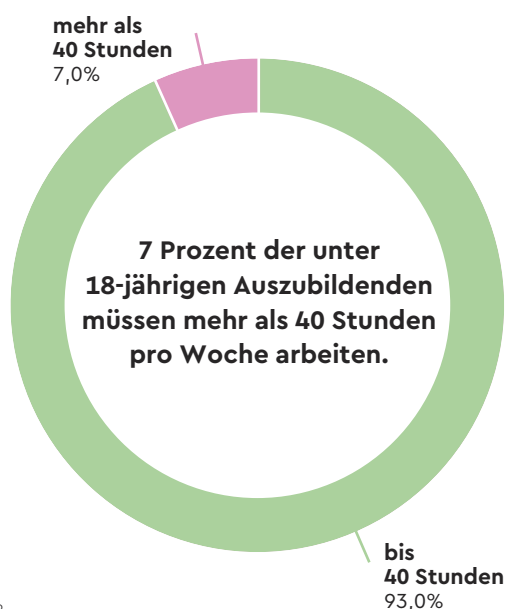
Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich festgelegt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbschG).

Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 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, mit 7 Prozent auf einem ähnlichen Niveau liegt wie im Vorjahr (2022: 6,6 Prozent), gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch mehr als jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (26,7 Prozent).

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So muss mehr als jede*r zehnte (10,2 Prozent) minderjährige Auszubildende³³ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) zeigt: Es handelt sich nicht um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. 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. Eine Aushebelung des JArbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren³⁴ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JArbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden.

Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JArbschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

³³ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

³⁴ Vgl. BIBB 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 – Vorversion, S. 163.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Mit den Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde zum 1. Januar 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

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

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 BBiG den Anspruch, 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«.

Was »angemessen« ist, wird im Gesetz mittels zweier Haltelinien definiert:

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

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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen.

Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus. Sie trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle von Tarifverträgen

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge. Niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe 2021 nur noch bei 52 Prozent, wie das Wirtschafts-

und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.³⁵

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, die sie befähigt, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Um diese existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss zwingend die Tarifbindung gestärkt werden.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2022 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,2 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.028 Euro.³⁶

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland ist im Jahr 2021 etwas stärker gestiegen als im Westen und liegt wie im Vorjahr bei 98 Prozent des Westniveaus. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 4 Prozent auf durchschnittlich 1.028 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,9 Prozent auf 1.012 Euro.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.201 Euro), und Industriemechaniker*innen (1.115 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (657 Euro).

³⁵ Vgl. WSI 2023: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2023.

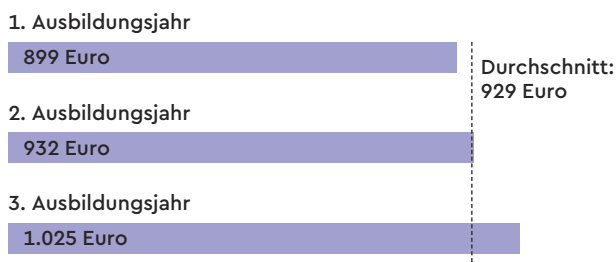
³⁶ Vgl. BIBB 2023: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022, S. 5ff.

In Ostdeutschland ist der Unterschied noch gravierender. Hier beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur*innen nur 420 Euro, lediglich zwei Drittel der auch im Westen (667 Euro) schon geringen Vergütung.³⁷

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, zeigen. Sie bekommen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) 929 Euro pro Monat und damit – wie auch in den zurückliegenden Jahren – noch immer weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 929 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=9.106 (davon 9.007 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Nine | 02. Februar 2023

Inflationsprämie nicht bekommen

Hallo Dr. Azubi.

Im Dezember wurde die Auszahlung der Prämie für alle MA angekündigt, die Auszahlung im Januar habe ich als einziger Azubi nicht erhalten, da ich aus wirtschaftlichen Gründen im Juni nach Abschluss meiner Prüfung nicht übernommen werden kann. Auszahlungen an MA, die gekündigt haben, waren ausgenommen. Aber ich habe doch nicht gekündigt. Es läuft doch lediglich mein Vertrag aus. Ich fühle mich jetzt doppelt bestraft...

Von: Emmily | 06. Januar 2023

Wechsel des Betriebes

Hallo Dr. Azubi,

ich denke nach, meinen Betrieb zu wechseln, weil es ein sehr weiter Weg ist und ich eigentlich am Ende des Monats nichts habe, weil mein Geld nur für Sprit, Bus und den Parkplatz reicht. Von meinen Chefs wird nichts davon übernommen. Nur dass ich gerne ansatzweise in der Nähe meines Wohnortes wäre und selbst wenn ich mich dazu entscheiden sollte umzuziehen, reicht das Gehalt nicht mal für eine 1 Zimmer Wohnung. Nur dass ich jetzt gelesen habe, dass man nur aus einem sehr triftigen Grund kündigen dürfte und bin mir da jetzt nicht sicher, ob ich es dann überhaupt versuchen sollte, mich woanders zu bewerben, wenn ich dann nicht kündigen darf. Es sind halt jetzt noch 2,5 Jahre und wenn ich an die Zukunft denke, ist das echt traurig. Vor allem, weil ich diesen Monat zum Beispiel schon zu wenig Geld für den Bus habe, um überhaupt zur Arbeit zu kommen und ich nicht weiß, wie ich das machen soll.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

³⁷ Vgl. BIBB 2023: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 in Ost- und Westdeutschland.

A person wearing a dark winter coat with a fur-lined hood and a hat is standing with their back to the camera at an ATM. The scene is overlaid with a teal color. A large white number '929 €' is superimposed over the lower half of the image.

929 €

929 € Ausbildungsvergütung
haben Auszubildende
durchschnittlich im Monat
erhalten – deutlich weniger
als die durchschnittliche tariflich
geregelte Ausbildungsvergütung
von 1.028 €.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei weiterhin erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.208 Euro), Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.168 Euro), Verwaltungsfachangestellte (1.133 Euro) und Fachinformatiker*innen (1.124 Euro) im dritten Ausbildungsjahr mehrere Hundert Euro mehr als Friseur*innen (775 Euro). Trotzdem ist hier insofern eine positive Entwicklung feststellbar, als die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur*innen im dritten Ausbildungsjahr in den letzten beiden Jahren deutlich gestiegen ist. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte Mindestausbildungsvergütung (MiAV) beginnt ihre Wirkung zu entfalten.

Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 1.025 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Unterschiede der Ausbildungsvergütungen zwischen den Geschlechtern haben sich 2023 weiter verringert. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«³⁸ die Auszubildenden mit 1.024 Euro nur geringfügig mehr verdienen als ihre Kolleg*innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 1.021 Euro im Monat kommen.³⁹

Mindestausbildungsvergütung

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen bereits auf die hohe Bedeutung, die die Einführung der MiAV hat.

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn ihre Höhe bleibt 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 2023 nur mit einem Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung ihre Ausbildung beginnen, würde das brutto etwa 130 Euro mehr bedeuten. Geld, das angesichts der hohen Inflation dringend gebraucht wird.

Die Höhe der jeweils geltenden MiAV kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand Juni 2023)

1. Ausbildungsjahr

515 Euro	550 Euro	585 Euro	620 Euro
----------	----------	----------	----------

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

607,70 Euro	649 Euro	690,30 Euro	731,60 Euro
-------------	----------	-------------	-------------

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

695,25 Euro	742,50 Euro	789,75 Euro	837 Euro
-------------	-------------	-------------	----------

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

721 Euro	770 Euro	819 Euro	868 Euro
----------	----------	----------	----------

2020 2021 2022 2023

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf der erste Ausbildungsjahr

³⁸ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

³⁹ Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass innerhalb weniger Jahre mit den Restaurantfachleuten und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk zwei »weiblich dominierte Berufe« aus der Gruppe der 25 häufigsten Ausbildungsberufe herausgefallen sind, was einen Teil dieser Angleichung erklären dürfte.

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt handelt von der subjektiven Gesamteinschätzung der Auszubildenden.

In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein:

- Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen
- Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt
- Gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung
- Probleme, sich in der Freizeit zu erholen
- Der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein

Auch in diesem Bereich kann seit vielen Jahren eine hohe Konstanz hinsichtlich der jeweils am besten bzw. am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufe festgestellt werden. Daran hat sich auch nach Ende der Corona-Pandemie nichts geändert.

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt erneut auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung. Dies belegen auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Elektroniker*in für Betriebstechnik
Mechatroniker*in
Industriemechaniker*in
Fachinformatiker*in
Steuerfachangestellte*r

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Elektroniker*in
Industriekaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Anlagenmechaniker*in
Gärtner*in
KFZ-Mechatroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Verwaltungsfachangestellte*r
Maler*in und Lackier*in
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandelsmanagement
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler*in
Fachlagerist*in
Friseur*in
Medizinische*r Fachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Koch*Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Hotelfachmann*frau

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 70,5 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (24,7 Prozent) oder »zufrieden« (45,8 Prozent). Die Gesamtzufriedenheit ist damit erstmals seit drei Jahren wieder gefallen (um deutliche 2,8 Prozentpunkte) und erreicht fast wieder das niedrige Niveau von 2019, als erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports die 70-Prozent-Marke unterschritten wurde. Während die Zufriedenheit mit der Ausbildung während der Corona-Pandemie sogar gestiegen war, scheint sich jetzt eine gewisse Ernüchterung einzustellen.

22,9 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,8 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,8 Prozent).

Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während jeweils mehr als 80 Prozent der angehenden Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies für weniger als zwei Drittel der angehenden medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten sowie der Auszubildenden im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe, der Logistikbranche und im Friseur- sowie Tischlerhandwerk zu. Insbesondere von den angehenden Hotelfachleuten ist wie bereits im Vorjahr

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



nur gut die Hälfte mit ihrer Ausbildung zufrieden (53,7 Prozent).

Auffällig ist, dass sich der Rückgang der Zufriedenheit nicht auf die ohnehin kritisch bewerteten Ausbildungsberufe beschränkt, sondern beispielsweise auch die Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen betrifft.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: itazubi03 | 02. Mai 2023

Mehrfache Verstöße gegen Ausbildungsvertrag

Hallo zusammen,

ich überlege schon seit längerem mir Unterstützung zu diesem Thema zu holen und bin durch einige Google Suchen hier gelandet.

Folgendes ist meine aktuelle Situation, mein Ausbilder interessiert sich recht wenig für alle Azubis und redet meinem Chef nur nach. Leider bringt er so gut wie keine Zeit auf, um uns irgendwas zu zeigen. Laut seiner Aussage sind wir nur »Günstige Arbeitskräfte«. So fühle ich mich leider auch behandelt, der Idiot für alles sein, jedoch nie gezeigt bekommt, wie was funktioniert. Innerhalb der mehr als zwei Jahren bin ich maximal eine Woche zusammen mit meinem Ausbilder unterwegs gewesen und das dann auch nicht mehr als zwei Stunden, in denen ich, wenn wir mal ehrlich sind, nichts Neues gelernt habe.

Des Weiteren wird man konstant runtergemacht und prinzipiell alles, was man macht oder sagt, ist falsch. Folgender Spruch ist bei mir besonders hängen geblieben: »Egal was du machst, sei dir sicher, das, was du tust, ist auf jeden Fall der falsche Weg«. Solche teilweise echt beleidigenden Sprüche muss ich mir jeden Tag anhören.

Dazu kommt noch das mir aktuell fehlende Wissen, da ich letztens meine Abschlussprüfung Teil 1 geschrieben habe, ist mir nochmals besonders deutlich geworden, wie groß meine Wissenslücke doch ist. Diese konnte ich glücklicherweise durch konstantes Einschränken meiner übrig gebliebenen Freizeit & Nächte ohne Schlaf innerhalb zwei Monate mir aneignen. Teilweise bekomme ich leider das Gefühl, mehr Wissen als mein Ausbilder zu haben, was sich des Häufigeren bestätigt.

Jedoch nun nochmals zum Freizeit-Punkt, ein Tag ohne Überstunden habe ich seit dem Anfang meiner Ausbildung nicht erleben können, häufig kommt es vor, dass ich der erste im Büro bin und der letzte, der geht. Nach der Arbeit fühle ich mich häufig körperlich, sowie psychisch komplett ausgelaugt.

Auf der Arbeit werden wir wie Festangestellte behandelt, sprich wir bekommen unsere Aufgaben,

die abzuarbeiten sind, sind diese nicht geschafft, passt der ganze Zeitplan nicht mehr und das wiederum führt zu noch mehr Überstunden. Wenn Aufgaben nicht schaffbar sind, ist das unserem Ausbilder absolut egal, das fehlende Wissen sollen wir uns selbst aneignen. Dementsprechend sind die Kollegen, für die Aufgaben zu erledigen sind, in der Regel nicht gut auf uns zu sprechen und rufen des Häufigeren wütend an.

In meinem speziellen Fall werde ich auch gerne von meinem Ausbilder und meinem Chef für alles, was schlecht ist, in Verantwortung gezogen, obwohl ich nichts damit zu tun habe. Seit knapp einem halben Jahr, schreibe ich jeden Tag Bericht über diverse Vorfälle, welche meines Wissens nicht sein dürfen. Ich bin einfach nur noch fertig mit meinen Nerven & körperlich komplett ausgelaugt. Gerne würde ich den Betrieb wechseln & dafür sorgen, dass es nie wieder passiert, dass dieser Betrieb so mit Azubis umgeht, da das echt keiner verdient hat.

Häufig spiele ich sogar mit dem Gedanken einfach die Ausbildung jetzt, kurz vor Ende abzubrechen, da ich sonst mit einem Burnout im Krankenhaus oder in der Psychiatrie lande. Ich hoffe, mir kann hier jemand ein paar Ratschläge zu dem Thema geben & mich über Möglichkeiten informieren, an wen ich mich wenden kann.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 89,7 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«, aber nur gut ein Fünftel (21,2 Prozent) derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen.

Dementsprechend fühlen sich drei Viertel (75,8 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder*innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (25,1 Prozent), »selten« (28,6 Prozent) oder »nie« (22,1 Prozent) korrekt behandelt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbil-

Insgesamt sind 70,5% der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« – ein deutlicher Rückgang um 2,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

70%

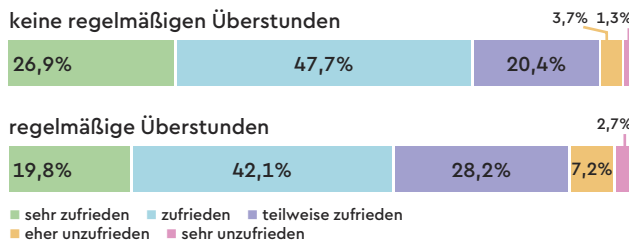


der*innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Komponenten sowie eine Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterqualifizierung der Ausbilder*innen. Die Betriebe müssen dies durch ausreichend bezahlte Freistellungen ermöglichen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein*e Ausbilder*in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Überstunden haben starke Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit: Während 26,9 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 19,8 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



Auszubildende, die regelmäßig Überstunden machen müssen, sind weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung.

n=9.481

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 87,7 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« bei 57,7 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 84,2 Prozent weder unter- noch überfordert. Viele Auszubildende, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich bei-

spielsweise bei den angehenden Bankkaufleuten (89,1 Prozent), Mechatroniker*innen (85,4 Prozent) und Industriemechaniker*innen (84,6 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf die zahnmedizinischen Fachangestellten (56,9 Prozent), die Friseur*innen (64,5 Prozent) sowie die Köchinnen und Köche (69,8 Prozent).

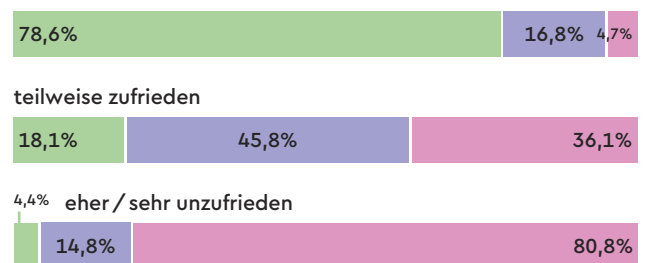
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 41,5 Prozent. 29,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 29,4 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich zahnmedizinische Fachangestellte (33,5 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Verwaltungsfachangestellten (21 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Zufriedene. Während von den (sehr) Zufriedenen 78,6 Prozent die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 4,4 Prozent,

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Korrelation mit der Zufriedenheit mit der Ausbildung

Mit meiner Ausbildung bin ich... (sehr) zufrieden



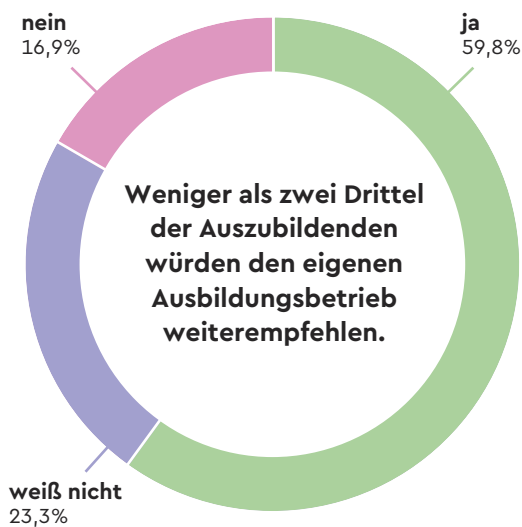
Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
ja weiß nicht nein

Nur 4,4 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würden eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

n=9.628

Insgesamt würden deutlich weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (59,8 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. 16,9 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen und 23,3 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher. Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe, es mangle nur an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



n=9.644

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung deutlich abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch etwa zwei Drittel (66,9 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es bereits im zweiten Ausbildungsjahr nur noch gut die Hälfte (54,2 Prozent). Im dritten (47,6 Prozent) und vierten Ausbildungsjahr (41,4 Prozent) sinken diese Werte weiter. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Entscheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung noch nicht einmal jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



4. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Weniger als die Hälfte der Auszubildenden im dritten oder vierten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

n=9.627

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: So würden vier von fünf Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (76,4 Prozent) und denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären (81,7 Prozent), die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 89,6 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit »sehr gut« bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist gerade in Zeiten des demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

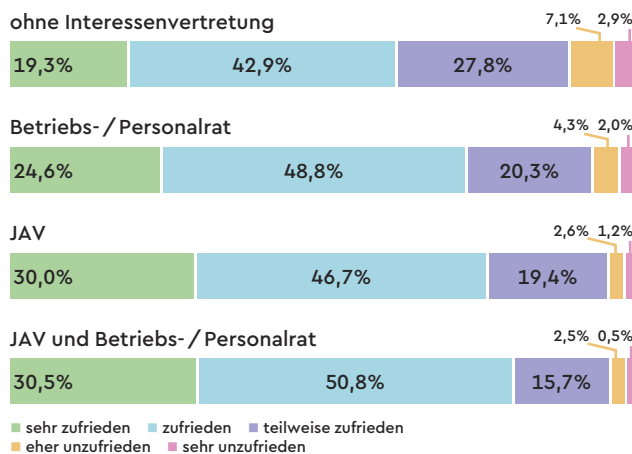
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (38,7 Prozent)⁴⁰, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (30,3 Prozent). Fast ein Drittel (31 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 76,8 Prozent⁴¹ an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,2 Prozent. Umgekehrt sind nur 4,4 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

n=8.834

⁴⁰ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten. Also in Betrieben, die die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

⁴¹ Gegenüber der Grafik ergibt sich durch Zusammenfassung der Antwort-Kategorien eine rundungsbedingte Abweichung.

eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 10 Prozent – und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist. Am höchsten ist die Zufriedenheit, wenn den Auszubildenden sowohl eine JAV als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat zur Verfügung steht.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (48,9 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV 69,8 Prozent vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 82,1 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 63,9 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 29,8 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter*innen waren dies nur 11,9 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (38,8 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 73,9 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (29,7 Prozent der befragten Auszubildenden⁴²) hingegen nur 67,3 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wirkt sich positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit aus. 75,8 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es lediglich 69,9 Prozent.

⁴² 31,5 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

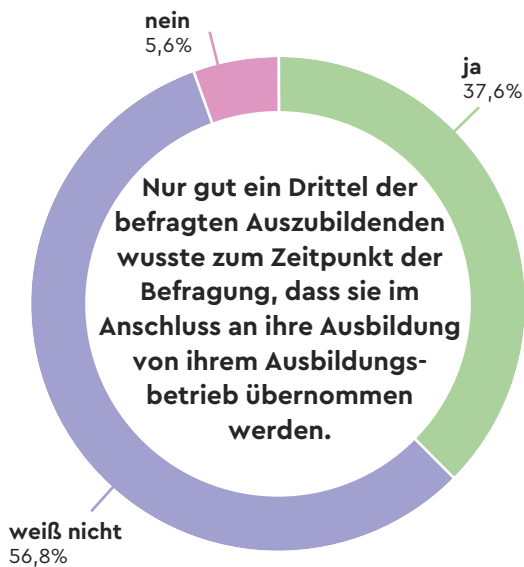


**Auszubildende mit einer Interessenvertretung im Betrieb
sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.**

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

63,6 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede*r sechste Auszubildende (17,3 Prozent) sagt, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 46,4 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 37,6 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



n=9.573

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (56,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung 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. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 5,6 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig betrifft die Nicht-Übernahme in diesem Jahr angehende Köchinnen und Köche (16,9 Prozent) sowie Gärtner*innen (11,3 Prozent).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Leo | 19. Juli 2022

RE: Übernahme nach der Ausbildung und dann Kündigung!?

Hallo zusammen,

Ich habe meine Ausbildung bei meinem Betrieb vor ca. einen Monat beendet. Das Übernahmegespräch sollte danach stattfinden, aber ich wurde bis heute vertröstet, da der Chef keine Zeit hatte. Dennoch habe ich mit den anderen Unternehmensleitern leider nur mündlich die Vereinbarungen getroffen, in welcher Abteilung ich erstmal bin und welches Gehalt ich bekomme.

Heute hatte ich das Gespräch mit meinem Chef und werde voraussichtlich nur noch bis Ende des Monats beschäftigt sein. Jetzt habe ich das Problem, dass ich diesen Monat mit dem festen Gehalt rechne, was mir versprochen wurde. Denn die Unternehmensleitung hat bereits, mit kleinen Tricks, solche Angelegenheiten sehr hinterhältig geregelt. Falls ich bis morgen keine Antwort habe, werde ich voraussichtlich morgen erstmal keinen Vertrag unterschreiben.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 42,3 Prozent von ihnen selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Gegenüber 2022 ist dieser Anteil zwar um 3 Prozentpunkte gefallen, er liegt aber immer noch deutlich über dem Niveau des Jahres 2020.

In etwa gleichem Maße ist der Anteil jener Auszubildenden gestiegen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (48,1 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt konstant bei etwa 10 Prozent.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 18,5 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot, in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (4,4 Prozent) zu arbeiten. 39,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Unabhängig vom Ausbildungsjahr konnten sich zwei Drittel der befragten Verwaltungsfachangestellten (66 Prozent) und mehr als die Hälfte der Steuerfachangestellten (59,1 Prozent) sowie der Elektroniker*innen für Betriebstechnik (58,4 Prozent) und Mechatroniker*innen (56,4 Prozent) bereits sicher sein, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, allerdings nur ein Fünftel der angehenden Verkäufer*innen (20 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 79,2 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen zeigte sich weniger als die Hälfte (46,8 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das heißt, dass Zukunftsaussichten, die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar ist der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeangebot, denen eine unbefristete Anstellung angeboten wurde, im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozentpunkte auf 76,4 Prozent gestiegen. Weiterhin erfolgt jedoch knapp ein Viertel (24,6 Prozent) der Übernahmen nur zeitlich befristet, zumeist auf höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorliegt, wird deutlich, dass sich insgesamt nur knapp ein Viertel (23,7 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen zu werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße: Während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 50,5 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 34,1 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (87,3 Prozent) als in Großbetrieben (63,7 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. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten. 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.



4 von 10

Mehr als vier von zehn Auszubildenden
(42,3%) wissen selbst im letzten
Ausbildungsjahr noch immer nicht,
ob sie von ihrem Ausbildungsbetrieb
übernommen werden.

824

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Bereits der Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung ist. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über- aber auch Unterforderung spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ihr Übriges. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht; eine an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung sowie die ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen und neue sind hinzugekommen. So zeigt die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Azubi2025 | 13. März 2023

Hallo

ich mache zurzeit meine Ausbildung zur Bürokauffrau und bin Ende Juni, Anfang Juli fertig mit der Ausbildung.

Mein Problem ist, in der Firma wird von mir erwartet, dass ich alles mache... Also wie als wenn ich ausgelernt wäre. Da mir selbst nicht viel beigebracht worden ist in der Ausbildung, tue ich mir oft schwer damit. Noch dazu kommt, dass in unserem Betrieb am meisten über die Azubis gelästert wird :(und ich die schlechten Launen meines Chefs abbekomme... Ich habe ständig Kopfschmerzen in dem Betrieb, weil es zu viel Chaos einfach ist...

Darüber hinaus gibt es noch Schimmel in dem Büro, in dem ich arbeite, sodass ich des Öfteren krank bin. Was soll ich tun? Ich weiß selber nicht, was das Richtige ist, ich habe zwar bald die Prüfung, aber die Gesundheit geht doch vor?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

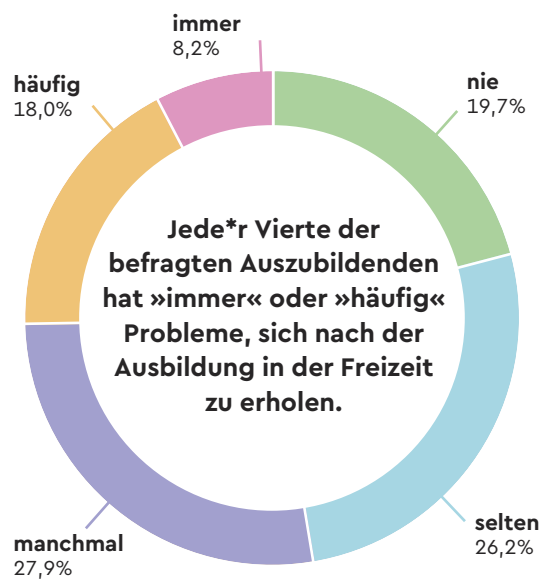
Erholung in der Freizeit

Ein Viertel der befragten Auszubildenden (26,2 Prozent) hat »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur etwa jedem*r Fünften (19,7 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind.

Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Auch im Ausbildungsreport 2018 wurde eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



n=9.696

Starke Unterschiede nach Branchen

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während bei den Elektroniker*innen für Betriebstechnik nur etwa jede*r Neunte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung hat (11 Prozent), sind es bei den medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten, den Verkäufer*innen und Kaufleuten im Einzelhandel sowie bei den Hotelfachleuten und Friseur*innen jeweils etwa 40 Prozent.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

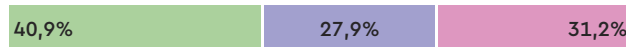
Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar: Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 20,5 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 64,3 Prozent mehr als dreimal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 31,2 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen in Abhängigkeit von einer gefühlten Über- oder Unterforderung

In meiner Ausbildung fühle ich mich...
überfordert



unterfordert



weder noch



Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen
■ selten/nie ■ manchmal ■ immer/häufig

Fast zwei Drittel der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n=9.584

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen (z. B. Gesetze und Tarifverträge) sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen. Darüber hinaus wäre insbesondere vor dem Hintergrund der psychischen Belastungen während der Corona-Pandemie die flächendeckende Einrichtung psychosozialer Angebote für Auszubildende zu begrüßen.

Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat nicht nur der Verlauf der Ausbildung selbst. Bereits der Zugang in Ausbildung ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden wohlfühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

Bereits der Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunkt-Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Snow | 10. August 2022

Unglücklich mit der Ausbildung

Hey,

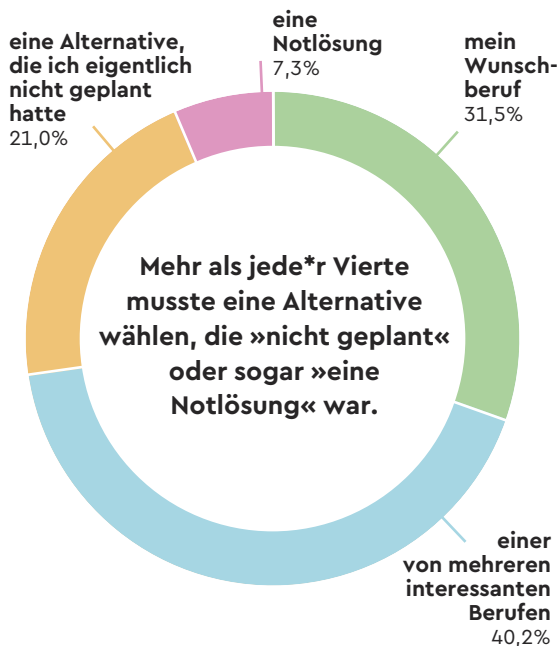
Ich habe die Ausbildung als Einzelhandelskaufmann angefangen, bin aber so unglücklich mit der Tätigkeit, aber alle meine Kollegen sind supernett. Ich wohne zurzeit bei meiner Freundin und wir haben gerade nicht viel Geld bzw. fehlt uns jeden Monat eine Stange Geld, aber das könnte ich sehr gut mit meinem Verdienst ausgleichen, aber ich habe keine Lust mehr, diesen Beruf auszuüben. Ich habe Angst, mit ihr darüber zu reden, weil sie sich so gefreut hat, dass wir aus den Schulden rauskommen und dass es jetzt bergauf geht, aber mir geht es richtig schlecht mit meiner Berufswahl, obwohl ich viel Geld verdienen würde, dennoch kann ich abends nicht einschlafen und weine auch viel, weil ich mit der ganzen Situation überfordert bin und am liebsten einen anderen Beruf, Bürokaufmann, absolvieren möchte und nicht den als Einzelhandelskaufmann, aber ich weiß nicht wie ich das machen soll, da die meisten am 01.08. mit der Ausbildung anfangen.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (71,7 Prozent) der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,5 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40,2 Prozent). Gut jede*r Fünfte (21 Prozent) der Befragten wurde jedoch in einem Beruf ausgebildet, der eigentlich nicht geplant war. 7,3 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



n=9.753

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Noch immer gelingt es jungen Männern (34,6 Prozent) anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (26,7 Prozent). Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (26,4 Prozent gegenüber 17,4 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (8,8 Prozent Frauen gegenüber 6,3 Prozent Männer).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen ebenso wie die Anzahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge immer weiter zurückgeht. So lag der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen auch 2022 bei lediglich 36,5 Prozent.⁴³

Angesichts des bei jungen Frauen – noch stärker als bei jungen Männern – ausgeprägten Trends hin zu einer akademischen Bildung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge (insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens) müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen, aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehören eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Hierfür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater*innen und Vermittler*innen dringend notwendig.

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Ausbildungszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden. Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Sie müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und die erforderlichen Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Die Ergebnisse zeigen, dass die Auszubildenden bei der Berufswahl flexibel sind. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht so weit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich »erreichbar« sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hinten angestellt werden.

⁴³ Vgl. BIBB 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 56.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 56 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,4 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur knapp jede*r Dritte (31,8 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 (sehr) zufrieden | teilweise zufrieden | (sehr) unzufrieden

Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind sie mit ihrer Ausbildung.

n=9.588

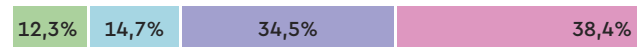
Perspektive nach der Ausbildung

Durch die geringe Ausbildungszufriedenheit steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

So möchten nur 27 Prozent der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung im erlernten Beruf weiter tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits 38,4 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 3,7 bzw. 6,6 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf sind sich bereits 84,1 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden in Wunschberufen möchte auch nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein.

n=9.508

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast drei Viertel (72,3 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (46,9 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur ein Viertel (25 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Ausbildungsverhältnisse, die unter solchen Bedingungen zustande kommen, drohen zum einen frühzeitig zu scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren. Dies sollte zwingend auch beim Zugang in außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie beachtet werden.

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Peter | 30. März 2023

Ausbildung wegen Depression abbrechen – und danach?

Hallo alle miteinander,

Ich bin im letzten Lehrjahr meiner Ausbildung und stehe kurz vor den Prüfungen. Seit einigen Monaten geht bei uns im Betrieb alles drunter und drüber, Kündigungen, enorme Krankheitsausfälle, Schikane der Mitarbeiter etc.

Ich kann nicht mehr schlafen, ich habe Panik, zur Arbeit zu gehen, habe sicher schon eine Art von Depression und weiß nicht, wie ich diese letzten Monate überstehen soll. In der Berufsschule habe ich fast nur 1er, aber die Arbeit macht mich emotional und psychisch fix und fertig. Ich habe das Gefühl, ich breche jeden Moment zusammen, aber ich habe Angst, dass, wenn ich mich krankmelde, noch irgendwelche Konsequenzen drohen können, da ich meine Krankheitstage für die 3 Jahre Ausbildungszeit schon aufgebraucht habe, vor allem auch aufgrund von Corona.

Bitte, ich brauche dringend einen Rat, was ich tun kann. Ich habe das Gefühl, ich kann dort keinen Tag länger mehr hingehen.

Von: lxurx222 | 30. Januar 2023

Ausbildung wegen Depression abbrechen – und danach?

Hallo,

ich habe meine praktische Prüfung der Ausbildung letzte Woche nicht bestanden. Nun machen mir alle Druck, dass ich dieses halbe Jahr ja dranhängen muss. Ich habe bis morgen Zeit, mich zu entscheiden.

Ich bin mir sehr unsicher, ob ich das wirklich möchte. Erstmal spricht mich der Ausbildungsberuf gar nicht mehr an. Zweitens habe ich immense Probleme mit meinem Ausbilder. Wir reden seit einem guten 3/4 Jahr gar nicht mehr miteinander. Er hat mich die letzten 3 Jahren davor gemobbt. Drittens kann ich einfach nicht mehr. Ich stehe seit einem guten halben Jahr komplett neben mir und bekomme einfach nichts mehr hin. Sei es zuhause oder auf der Arbeit.

Ich habe den schriftlichen Prüfungsteil und die Berufsschule bestanden, es geht wirklich nur noch um den praktischen Teil. Ich habe aber auch immense Panik vor der Prüfung, hatte Panikattacken und alles.

Ich habe für mich das Gefühl, dass es richtig wäre, die Ausbildung abzubrechen, aber ist es wirklich so

schlau, wenn mir ja nur noch ein Teil fehlt? Ich bitte um Hilfe. Ich kann das allein nicht entscheiden.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Vertragslösungen

Mehr als jede*r vierte Auszubildende⁴⁴ in Deutschland löst seinen*ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Verbesserung ist nicht in Sicht. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2023 bundesweit 141.207 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 26,7 Prozent entspricht, 1,6 Prozentpunkte mehr als 2020.⁴⁵

Als Gründe auf Seiten der Auszubildenden führt der Berufsbildungsbericht Konflikte mit Ausbilder*innen und Vorgesetzten, mangelnde Qualität der Ausbildung, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf an. Von Seiten der Betriebe werden überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden, deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen sowie falsche Vorstellungen vom angestrebten Beruf als Gründe genannt.

Aktuelle Analysen des BIBB verweisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen Vertragslösungsrisiko und erfolgten Kompromissen bei der Berufswahl sowie zur Ausbildungszufriedenheit: »Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung ist umso höher, je weiter der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zudem korreliert die Entscheidung für oder gegen eine Vertragslösung mit der Wahrnehmung der eigenen Ausbildungssituation. Das Risiko einer Vertragslösung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahrscheinlichkeit gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird«.⁴⁶

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat somit in der Regel eine lange Vorgeschichte und beginnt oftmals bereits mit der Berufswahl. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten, Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) mit ihren Ausbildungsberater*innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn aber die Ausbildungsqualität nicht stimmt und Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen können, hilft häufig nur noch eine vorzeitige

⁴⁴ Vgl. BIBB 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 92ff.

⁴⁵ a. a. O., S. 92.

⁴⁶ a. a. O., S. 93.

Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine zu schaffende, neutrale Anlaufstelle.

Ausbildungsabbrüche:

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2023 gaben 15,8 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt hier mit 18,6 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (14 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 82,6 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 17,4 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass etwa jede*r Achte (12,3 Prozent) der Auszubildenden, die*der im Rahmen des Ausbildungsreports 2023 befragt wurde, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Befürchtungen, die Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können

Nach dem Ende der Corona-Pandemie hat sich der Anteil der Auszubildenden, die befürchten, ihre Ausbildung pandemiebedingt nicht erfolgreich abschließen zu können, erwartungsgemäß deutlich verringert. Sahen im Jahr 2022 noch 14,1 Prozent der Auszubildenden eine sehr große oder große Gefahr, ihre Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können, waren es aktuell lediglich noch 8 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um die Zahl der Vertragslösungen und endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

- ▶ Eine qualitativ hochwertige und moderne Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- ▶ Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder*innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbilder*inneneignungsverordnung.
- ▶ Ein funktionierendes, neutrales und niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, das stetig weiterentwickelt wird.
- ▶ Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe zu begleitenden und unterstützenden Angeboten, wie dem neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex).
- ▶ Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotypen gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.



4. Geschlechts- spezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Ausbildungsanfänger*innen⁴⁷ über 70 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 70 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 70 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Bei der Bewertung der Ergebnisse gilt zu berücksichtigen, dass mit den Restaurantfachleuten und den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk innerhalb weniger Jahre zwei Berufe aus der Gruppe der 25 häufigsten Ausbildungsberufen herausgefallen sind, die zur Gruppe der weiblich dominierten Berufe gehörten. Für sich genommen stellt dies bereits ein Indiz für die nachlassende Attraktivität der dualen Ausbildung bei jungen Frauen dar.

Die Abbildung zur Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen zeigt, dass ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe nach wie vor männlich geprägt ist. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte, sie sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Diese fallen zudem sehr gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darstellen.

Mit Blick auf die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen kann festgestellt werden, dass diese auf Grundlage der 2022

angepassten Methodik bei der Ermittlung der Berufsgruppen⁴⁸ weniger stark ausgeprägt sind als bei der zuvor verwendeten.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die strukturellen Unterschiede tatsächlich kleiner geworden sind. Vielmehr können diese im Rahmen des Ausbildungsreports nicht mehr abgebildet werden, da wie dargestellt in diesem Zusammenhang wesentliche, weiblich dominierte Berufe im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Einzelhandels nicht mehr in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen vertreten sind und somit nicht mehr berücksichtigt werden.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2023

männlich dominiert

Anlagenmechaniker*in
Elektroniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Fachinformatiker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachlagerist*in
Gärtner*innen
Industriemechaniker*in
Koch*Köchin
KFZ-Mechatroniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Mechatroniker*in
Tischler*in

sonstige Berufe:

mindestens 30 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende

Bankkaufmann*frau
Friseur*in
Hotelfachmann*frau
Industriekaufmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandelsmanagement
Steuerfachangestellte*r
Verkäufer*in

weiblich dominiert

Kaufmann*frau für Büromanagement
Medizinische*r Fachangestellte*r
Verwaltungsfachangestellte*r
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

⁴⁷ Vgl. BIBB 2021: Rangliste 2021 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.

⁴⁸ Vgl. DGB-Jugend 2022: Ausbildungsreport 2022.

Überforderung und Erholung nach der Ausbildung

Nach wie vor gibt es jedoch auch innerhalb der 25 häufigsten Ausbildungsberufe strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Beispielsweise liegt in den weiblich dominierten Berufen der Anteil der Auszubildenden, die sich mit ihrer Ausbildung überfordert fühlen mit 16,6 Prozent deutlich über dem in den männlich dominierten (6,6 Prozent).

Über- und Unterforderung in der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



Ich fühle mich in der Ausbildung:
■ weder noch ■ unterfordert ■ überfordert

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen fühlen sich in ihrer Ausbildung mehr als doppelt so häufig überfordert als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=6.343

In der Folge haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 20 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 32,4 Prozent fast doppelt so hoch.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen:
■ selten/nie ■ manchmal ■ immer/häufig

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=6.383

Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen nur noch gering über dem in den weiblich dominierten (durchschnittlich 1.024 Euro im dritten Ausbildungsjahr in den männlich dominierten gegenüber 1.021 Euro in von Frauen bevorzugten Berufen). Hierbei gilt jedoch zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil bei den angehenden Friseur*innen auf 68,1% gesunken ist und dieser Ausbildungsberuf daher im aktuellen Bericht nicht mehr in der Gruppe der weiblich dominierten Berufe vertreten ist.

Gesamtzufriedenheit

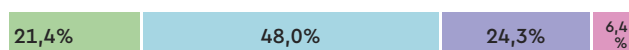
Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 73,3 Prozent um mehr etwa 4 Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (69,4 Prozent).

Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



■ sehr zufrieden ■ zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ eher/sehr unzufrieden

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=6.361

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (25,9 Prozent gegenüber 40,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (7 Prozent gegenüber 4,7 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Ausbildungsplatz zurückzuführen sind. Dennoch zeigt sich erneut, dass gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl sie nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

Darüber hinaus zeigen sich in den erhobenen Daten Hinweise auf möglicherweise bestehende strukturelle Probleme von Auszubildenden, die als Geschlecht »divers« angeben haben: Sie scheinen sich u. a. von ihren Ausbilder*innen häufiger nicht korrekt behandelt zu fühlen und sind unzufriedener mit der fachlichen Qualität der Berufsschule. Aufgrund der geringen Fallzahl sind diese Daten jedoch nicht repräsentativ und müssten durch weiterführende Studien überprüft werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten. Daher spielt die frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen.

Zum Abbau von Ungleichheiten gilt es daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum unabhängig vom jeweiligen Geschlecht zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden.



5. Fazit und Forderungen

Fazit und Forderungen

Die Digitalisierung hat die Berufsausbildung schon jetzt einschneidend verändert. Das zeigen nicht nur die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie. Die tiefgreifenden Veränderungen bergen neben vielen Risiken auch Chancen für eine neu justierte Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten. Als Gewerkschaftsjugend stellen wir uns den Herausforderungen – wir werden die Veränderungen unserer Arbeitswelt aktiv begleiten, gestalten und mitbestimmen. Grundlage hierfür ist immer das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung, das jedoch in den letzten Jahren einen schleichenden Bedeutungsverlust erlitten hat. Hier braucht es eine entschiedene Trendwende: Mit dem Gesetz zur Förderung der Aus- und Weiterbildung hat die Bundesregierung den Einstieg in die Ausbildungsgarantie geebnet. Doch reichen die beschlossenen Maßnahmen nicht aus: Wir brauchen wieder mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Und wir brauchen gute und moderne Rahmenbedingungen der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Dafür kämpfen wir als Gewerkschaftsjugend – und genau hier müssen Politik und Arbeitgeber*innen liefern!

Der Ausbildungsreport 2023 zeigt sehr deutlich, dass es bei der Digitalisierung der Berufsausbildung erhebliche Nachholbedarfe gibt – sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Die berufliche Bildung braucht dringend ein Systemupdate: Das fängt bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen an, die fast 40 Prozent der Befragten nur mit »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« bewerten. Konsequenterweise fühlt sich nur jede*r dritte Auszubildende »(sehr) gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet. Und das endet bei den Betrieben, die ebenfalls fast 40 Prozent der Auszubildenden nur »selten« oder sogar »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen.

Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels sind diese Ergebnisse ein Armutszeugnis – statt »schwarzer Null« braucht es massive Zukunftsinvestitionen in die Bildungslandschaft. Das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit: Hängt der Zugang zu technischen Geräten vom eigenen Geldbeutel ab, kann von »Chancengleichheit« keine Rede sein.

Die DGB-Jugend fordert deshalb diese Verbesserungen:

Versprechen umsetzen – Pakt für Berufliche Schulen starten

Auszubildende müssen auf die künftige digitale Arbeitswelt vorbereitet sein. Ihnen muss nicht nur notwendiges technisches Verständnis, sondern auch ein selbstbestimmter und souveräner Umgang mit digitalen Medien vermittelt werden. Um berufliche Bildung für diese digitale Zukunft zu rüsten, muss die digitale Infrastruktur an den Berufsschulen ausgebaut und die Medienkompetenz auf allen Ebenen gestärkt werden.


Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag versprochen, gemeinsam mit den Ländern einen Pakt für berufliche Schulen aufzulegen, um sie zu stärken und zu modernisieren. Dass dieser Pakt besser heute als morgen starten muss, verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports. Klar ist: Es muss dringend in Ausbildungskonzepte, Gebäude, Ausstattung und Lehrkräfte der beruflichen Schulen investiert werden.

Wer die Berufsausbildung als Fundament unserer Gesellschaft an Berufsschulen stärken will, muss erstens mehr Lehrkräfte einstellen. Zweitens müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Drittens gilt es, auch die Arbeitsverhältnisse selbst anzupacken: befristete und prekäre Arbeit müssen weg. Die Lehrkräfte brauchen sichere Jobs. Viertens sind Angebote zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung für die Lehrkräfte wichtig – und natürlich auch eine zeitgemäße Ausstattung. Und fünftens muss die Mitbestimmung der Auszubildenden in den beruflichen Schulen gestärkt werden. Nur so kann gute Ausbildung auf aktuellem technischen und wissenschaftlichen Stand stattfinden.

Lernmittelfreiheit ausbauen – Mobile Endgeräte aufnehmen

Nach §14, Abs.1, Nr. 3 BBiG müssen Betriebe ihren Auszubildenden die benötigten Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen, wobei insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur genannt werden. In den letzten Jahren haben auch digitale Endgeräte in vielen Ausbildungsberufen an Bedeutung gewonnen. Der Ausbildungsreport 2023 zeigt jedoch, dass viele Betriebe dem nicht entsprechen. Sie stellen ihren Auszubildenden eben nicht alle benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung. Damit hängt die Befähigung einer modernen Ausbildung oftmals vom eigenen Geldbeutel oder dem der Eltern ab. Das können wir als Gewerkschaftsjugend nicht akzeptieren: Wir fordern, die Lernmittelfreiheit nach BBiG auf digitale Endgeräte und Software auszuweiten. Nur so kann soziale Ungleichheit verringert und eine gute, moderne Ausbildung für alle ermöglicht werden.

Klar ist aber auch: Die Bereitstellung mobiler Endgeräte und Software darf für Auszubildende nicht in einer Entgrenzung der Arbeitszeiten münden. Außerdem dürfen diese nicht zur Dauerkontrolle verwendet werden. Hier sind von den Arbeitgeber*innen entsprechende Schutzmechanismen einzurichten.

A professional camera on a tripod with a microphone, showing a woman on the LCD screen. The camera is a Sony mirrorless camera with a microphone attached to the top. The LCD screen is flipped out and shows a woman sitting at a desk, possibly in a video recording session. The camera's controls, including the viewfinder, various buttons, and dials, are visible. The background is a warm, out-of-focus indoor setting.

»Die Gewerkschaftsjugend hat in diesem Jahr viel erreicht: Der Bundestag hat den Einstieg in die Ausbildungsgarantie beschlossen und die Bundesregierung hat ein großes Förderprogramm exklusiv für Junges Wohnen aufgelegt, und zwar für Azubi- und Studierendenwohnheime. Auch für eine moderne Ausbildung haben wir passende Lösungen, um die Arbeits- und Lebenswelt junger Menschen zu verbessern.«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Modern ausbilden –

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

Digitalisierung und Transformation haben die berufliche Bildung bereits deutlich verändert und werden auch künftig regelmäßige Anpassungen erfordern. Um weiterhin eine moderne Ausbildung vom Anfang bis zum Ende zu gewährleisten, muss das Lehr-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal die Möglichkeit haben, sich regelmäßig – z. B. in der Anwendung digitaler Formate und allgemeiner Medienkompetenz – fort- und weiterzubilden. Lehrkräfte sind hierfür auf eine ausreichende personelle Ausstattung angewiesen, um Qualifizierungsangebote wahrnehmen zu können. Auszubildende und ehrenamtliche Prüfer*innen müssen bezahlte Freistellungen erhalten, um eine Ausbildung und Prüfung auf dem aktuellen Stand der Technik zu gewährleisten. Sämtliche Kosten betrieblicher Weiterbildung sind von den Arbeitgeber*innen zu tragen.

Qualität sichern –

Keine Schmalspurausbildung

Eine moderne und umfassende Ausbildung braucht Zeit. Insbesondere dann, wenn sich durch Digitalisierung und Transformation die Ausbildungsberufe und Berufsbilder verändern. Ziel jeder Berufsausbildung muss es sein, junge Menschen mit einer breiten inhaltlich-praktischen Basis auf die Herausforderungen einer komplexen und sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Die hierfür benötigte Zeit ist mit Schmalspurausbildungen, Teilqualifizierungen und einer Modularisierung der Ausbildung nicht vereinbar. Bereits zu Beginn des Berufslebens ist der Weg in gering qualifizierte und somit auch schlechter bezahlte Berufe vorgegeben. Außerdem sind es insbesondere diese einfachen Tätigkeiten, die durch die Digitalisierung bedroht sind. Vor diesem Hintergrund fordert die DGB-Jugend den Erhalt der vollwertigen dualen Ausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren, um die Ausbildungsqualität zu sichern.

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen erneut: Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedenerere Auszubildende. Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich neue Anforderungen an die Mitbestimmung der Beschäftigten: Gewerkschaften muss ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe ermöglicht werden, um diejenigen zu erreichen, die sich in mobiler Arbeit/Ausbildung befinden. Außerdem sollte die Einführung und Nutzung von jeder Softwareanwendung der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen, um z. B. die Dauerkontrolle von Beschäftigten zu verhindern. Der Betriebs-/Personalrat sollte deshalb das Recht und die Möglichkeit haben, die Einführung technischer Einrichtungen/Softwareanwendungen abzulehnen.

Knapp bei Kasse –

Erhöhung der (Mindest-)Ausbildungsvergütung jetzt

Steigende Mietpreise und die hohe Inflation haben insbesondere Auszubildende hart getroffen: Mit ihren niedrigen Ausbildungsvergütungen ist ein eigenständiges Leben vielfach unerschwinglich geworden. Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV), ein hart erkämpfter Erfolg der Gewerkschaftsjugend, reicht nicht mehr aus. Die Preisexplosionen waren bei Festlegung der Beträge noch nicht absehbar. Wer 2023 eine Ausbildung beginnt, erhält im ersten Lehrjahr mindestens 620 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 744 Euro erhalten!

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für alle

Vier von zehn Auszubildenden wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird fast jede*r Vierte nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, 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.



6.

Auswertungs- verfahren und Methodik

6 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2022 bis April 2023 zumeist klassenweise durchgeführt. 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.

Insgesamt wurden die Angaben von 9.858 Auszubildenden aus den laut BIBB 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2021 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden 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 Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten, ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

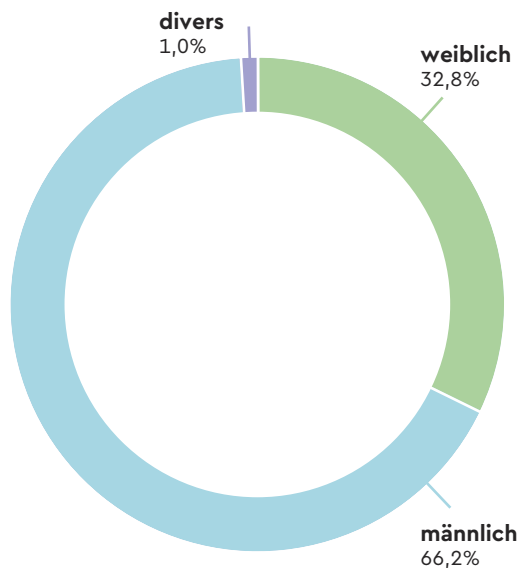
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



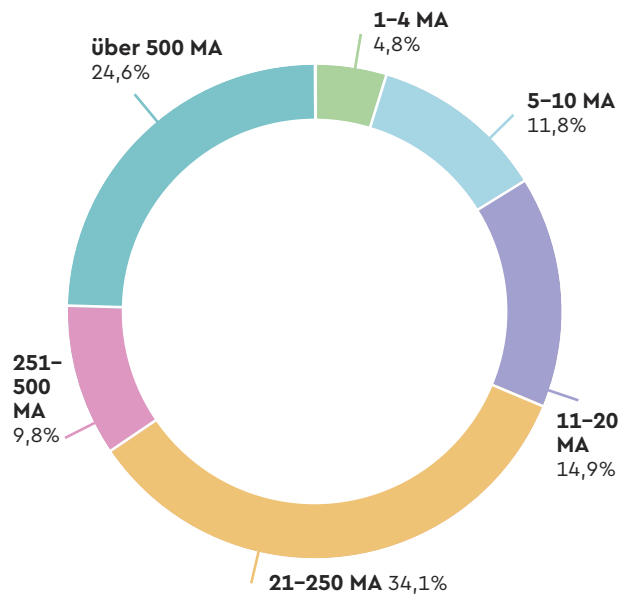
7 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



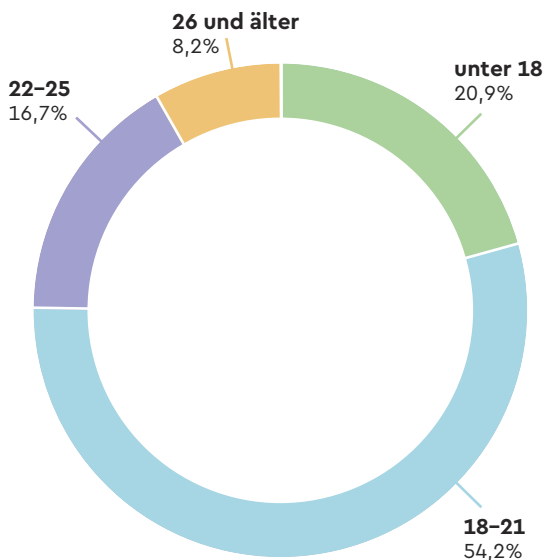
n=9.677

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter*innen)



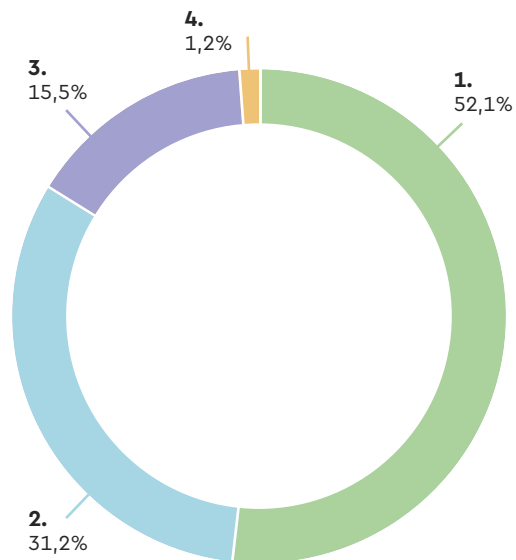
n=9.497, MA = Mitarbeiter*innen.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



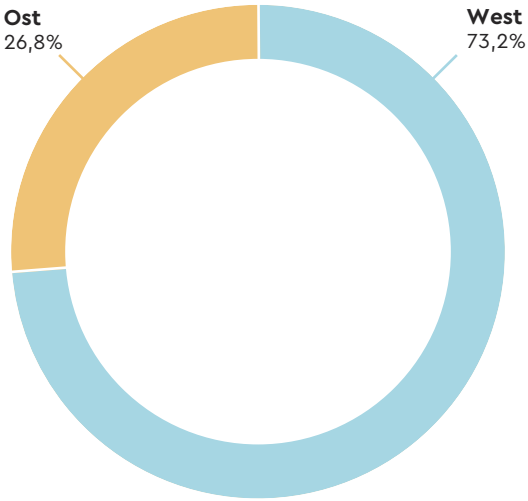
n=9.764

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=9.838

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=9.858

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2022/2023: 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:

(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. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
13. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
14. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
15. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
16. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
17. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
18. Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
20. Falls Frage 19 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
21. Falls Frage 19 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
22. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
24. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
25. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer



26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

27. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch

28. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie

29. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein

30. Falls Frage 29 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

32. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

33. Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung (Inhalte, Software, Zeitpunkt, ...) empfinde ich als:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

34. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

35. Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

36. Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit mich zu unterstützen.
 immer häufig manchmal selten nie

37. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die benötigten technische Geräte (z. B. Smartphones, Tablets, Laptops) für eine digitalisierte Ausbildung zur Verfügung gestellt?
 immer häufig manchmal selten nie
 Es werden keine technischen Geräte benötigt

38. Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

39. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

40. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht.

41. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf meine Ausbildung sehe ich die Gefahr, dass ich meine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen kann:
 sehr große Gefahr große Gefahr
 geringe Gefahr gar keine Gefahr

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

43. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.

44. Falls Frage 43 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____

45. Falls Frage 43 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

46. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500

47. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

48. 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

Impressum

Ausbildungsreport 2023

August 2023

V.i.S.d.P.:

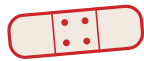
Kristof Becker

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Keithstr. 1, 10787 Berlin
Internet: jugend.dgb.de
Facebook: facebook.com/jugend.im.dgb
Instagram: instagram.com/dgbjugend

Online-Beratung:

jugend.dgb.de/dr-azubi



Redaktion:

Julian Uehlecke, Julia Kanzog

Datenanalyse und Studie:

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e. V.
Dr. Oliver Dick und Esther Herzog-Buchholz



Lektorat: Jürgen Kiontke, Christopher Wimmer

Entwurf: 4S / 4s-design.de

Layout und Satz: Heiko von Schrenk/ schrenkwerk.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Fotonachweis:

Titel: Gumpanat Thavankitdumrong/AdobeStock
S. 04: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 06: StockPhotoPro/AdobeStock
S. 10: Yuri A/Shutterstock
S. 13: GaudiLab/Shutterstock
S. 16: fotografixx/iStock
S. 19: marchmeena29/iStock
S. 22: AzmanJaka/iStock
S. 25: Sunan Wongsannga/iStock
S. 26: Louise Beaumont/iStock
S. 37: Tongpool Piasupun/Shutterstock
S. 40: GaudiLab/Shutterstock
S. 49: Capricorn Studio/Shutterstock
S. 54: Halfpoint/iStock
S. 58: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 61: Qualitystockarts/AdobeStock
S. 68: fotografixx/iStock
S. 72: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 74: Egoitz Bengoetxea/AdobeStock
S. 76: golero/iStock

Der Ausbildungsreport kann über die DGB-Jugend bestellt werden. Bitte schreiben sie an: jugend@dgb.de

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.

Zwar geben die Ergebnisse des Ausbildungsreports einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland, ermöglichen aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Die Beiträge aus dem »Dr. Azubi«-Forum sollen einen Eindruck vermitteln, welche individuellen Problemlagen hinter den weitreichenden Analysen im Ausbildungsreport stehen. Die Schilderungen der Auszubildenden sind zum Teil sehr erschreckend und verdeutlichen, wie junge Menschen unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Gefördert vom:

