

Studie

DGB
jugend

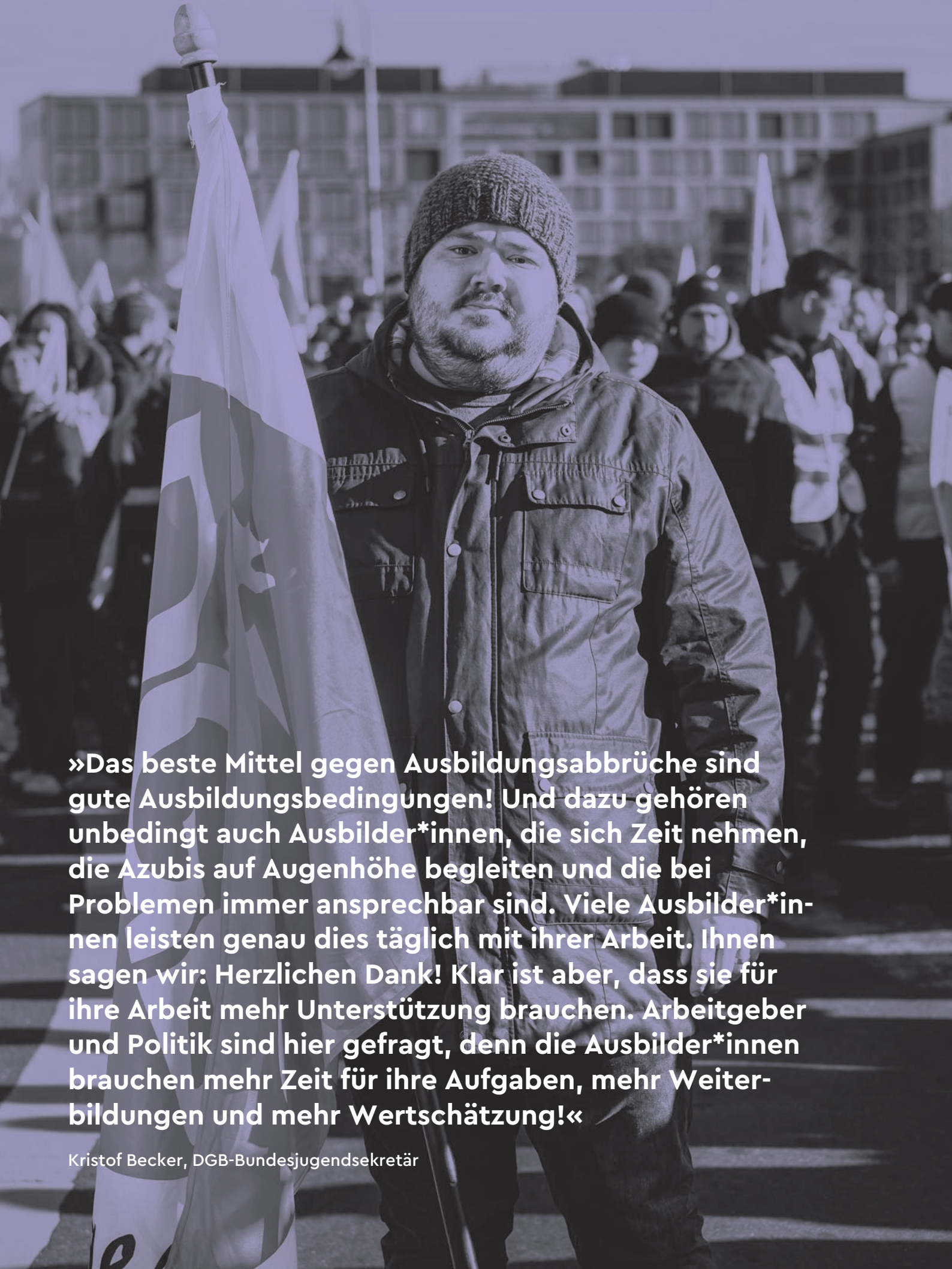
Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungs- report 2024

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	16
2.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	18
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	26
2.3	Einordnung der Ergebnisse	27
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	28
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	29
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	30
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	31
3.1.3	Ausbildungsnachweis	33
3.1.4	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	34
3.1.5	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	50
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	51
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	56
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	58
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	61
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



»Das beste Mittel gegen Ausbildungsabbrüche sind gute Ausbildungsbedingungen! Und dazu gehören unbedingt auch Ausbilder*innen, die sich Zeit nehmen, die Azubis auf Augenhöhe begleiten und die bei Problemen immer ansprechbar sind. Viele Ausbilder*innen leisten genau dies täglich mit ihrer Arbeit. Ihnen sagen wir: Herzlichen Dank! Klar ist aber, dass sie für ihre Arbeit mehr Unterstützung brauchen. Arbeitgeber und Politik sind hier gefragt, denn die Ausbilder*innen brauchen mehr Zeit für ihre Aufgaben, mehr Weiterbildungen und mehr Wertschätzung!«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Vorwort

Noch nie waren so viele junge Menschen ohne Berufsabschluss wie heute. In der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen hat fast jede*r Fünfte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit fehlt fast 2,9 Millionen Jugendlichen ein qualifizierter Zugang zum Arbeitsmarkt. In der Folge droht diesen jungen Menschen ein Arbeitsleben, in dem sie deutlich häufiger mit Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung konfrontiert sein werden. Dass die Arbeitgeber, trotz dieser hohen Ausbildungslosigkeit, über einen zunehmenden Fachkräftemangel klagen, muss in den Ohren dieser jungen Menschen wie blanker Hohn klingen.

Einen anderen traurigen Höchststand gibt es auch bei der Ausbildung selbst: Zuletzt haben 29,5 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung abgebrochen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie zeigen sich zum Teil auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports: Obwohl die Mehrheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden ist, sehen sich viele mit regelmäßigen Überstunden oder unklaren Übernahmeperspektiven konfrontiert. Für einige sind ausbildungsfremde Tätigkeiten an der Tagesordnung. Und einigen Ausbilder*innen fehlt es an Zeit, um andere aus- und sich selbst weiterbilden zu können. Hier müssen wir ansetzen, um die duale Ausbildung fit für die Zukunft zu machen!

Duale Berufsausbildung: Im Schatten der Pandemie

Zwar wurden im Jahr 2023 bundesweit insgesamt 489.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen – ein Plus von drei Prozent. Dennoch ist damit die Corona-Delle in der dualen Berufsausbildung immer noch nicht ausgeglichen. Noch immer fehlen fast 36.000 Ausbildungsverträge, um den Stand vor der Pandemie zu erreichen. Nicht zuletzt auch deshalb, weil die Ausbildungsbeteiligung der Arbeitgeber einen neuen Tiefststand erreicht hat: Nur noch 18,9 Prozent der Betriebe bilden überhaupt noch aus.

Für junge Menschen, die 2024 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen, können erstmals die Regelungen der von uns erkämpften Ausbildungsgarantie greifen. Sie können durch die Arbeitsagenturen u.a. mit außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen gefördert werden und einen gleichwertigen Berufsabschluss erwerben. Wir werden genau beobachten, ob und wie diese neuen Regelungen zugunsten der jungen Menschen genutzt werden.

DGB und DGB-Jugend machen allerdings klar: Die beschlossenen Maßnahmen werden nicht ausreichen, um die genannten Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen. Deshalb plädieren wir weiterhin für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, mit der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung geschaffen werden kann. Mit Spannung blicken wir auf Bremen, wo dieses Jahr der erste landesweite Ausbildungsfonds starten soll.

Schwerpunkt: Ausbilder*innen

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2023 und Mai 2024 insgesamt 10.289 Auszubildende

befragt. Leider ist die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung erneut zurückgegangen. Während der Coronapandemie war dieser Wert überraschend stark angestiegen, mittlerweile ist er auf das Niveau von 2019 herabgesunken. Deutlich angestiegen ist hingegen die Anzahl der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden leisten und immer bzw. häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen zu müssen.

Das Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Betreuung während der Ausbildung. Wie steht es um das Engagement der Ausbilder*innen in den Betrieben und wie werden die Ausbildungsmethoden bewertet? Die Ergebnisse zeugen von einer grundsätzlich positiven Grundstimmung. Der Großteil der Auszubildenden fühlt sich korrekt behandelt, ist zufrieden damit, wie Arbeitsvorgänge erklärt werden und schätzt den Umgang der Ausbilder*innen mit Konflikten im Arbeitsalltag. Verbesserungspotenzial zeigt sich hingegen in der Feedback- und Motivationskultur: Hier scheinen den Ausbilder*innen zeitliche Kapazitäten zu fehlen, um regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. Nur etwas über die Hälfte fühlt sich immer oder häufig durch die Ausbilder*innen motiviert.

Ausbilder*innen: Mehr Zeit und Recht auf Weiterbildung

Auf den Schultern der Ausbilder*innen lastet viel Verantwortung. Von ihrer Betreuung hängt maßgeblich auch die Qualität der Ausbildung ab, sie begleiten junge Menschen in ihren ersten Schritten ins Berufsleben. Sie brauchen deshalb einerseits ausreichend zeitliche Ressourcen, um eine enge Betreuung sicherstellen und Arbeitsvorgänge zufriedenstellend erklären zu können. Andererseits müssen die Arbeitgeber ihnen die Möglichkeit geben, sich regelmäßig fort- und weiterbilden zu können. Denn auch vor den Ausbildungsmethoden macht der rasante Wandel der Arbeitswelt nicht halt. Das Ziel muss eine enge Begleitung aller Auszubildenden auf Augenhöhe sein. Wir fordern deshalb:

- Die **Ausbildereignungsverordnung (AEVO) zu novellieren**, mit besonderem Fokus auf die Vermittlung didaktisch-methodischer, pädagogischer und sozialer Kompetenzen.
- Das Ausbildungspersonal muss **ausreichend bezahlte Freistellungen für regelmäßige Fort- und Weiterbildungen** erhalten, um eine moderne Ausbildung von Anfang bis Ende zu gewährleisten.
- Dass Betriebe eine enge Betreuung der Auszubildenden ermöglichen. Hierfür ist ein **Betreuungsschlüssel von 1:8 für hauptberufliches Ausbildungspersonal** sinnvoll.



Kristof Becker
DGB-Bundesjugendsekretär



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2024

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Industriemechaniker*in
Mechatroniker*in
Bankkaufmann*frau
Verwaltungsfachangestellte*r
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Fachinformatiker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Industriekaufmann*frau
Steuerfachangestellte*r
Elektroniker*in
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann*frau für Büromanagement
Gärtner*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Anlagenmechaniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Tischler*in
Fachlagerist*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Koch*Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Maler*in und Lackierer*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Friseur*in
Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2024 erneut 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 weiterhin sehr konstant. Sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder.

Für den Ausbildungsreport 2024 wurden insgesamt 10.289 Auszubildende in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2022 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 3 bis 5 folgen mit den künftigen Bankkaufleuten, Verwaltungsangestellten, Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie Fachinformatiker*in-

nen Berufe, die ebenfalls 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 -vergütung 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.

Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe seit vielen Jahren weitgehend konstant. Neben den Maler*innen und Lackierer*innen sowie den Friseur*innen finden sich auch 2024 Berufe aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Einzelhandels auf den hinteren Plätzen des Rankings wieder, ebenso wie der Bereich der medizinischen und insbesondere Zahnmedizinischen Fachangestellten. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Betriebsgröße

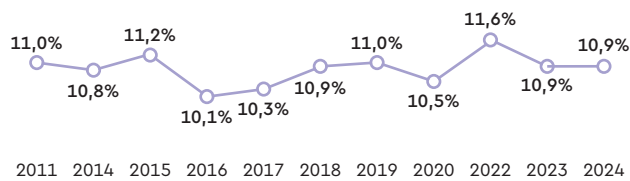
Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, die eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung 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. Dennoch gelingt es dort durchaus, mit großem Engagement Auszubildende durch eine besondere Form der persönlichen Beziehung zu binden.

Schwerpunktthema: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (90,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass gut 9 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 2).

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



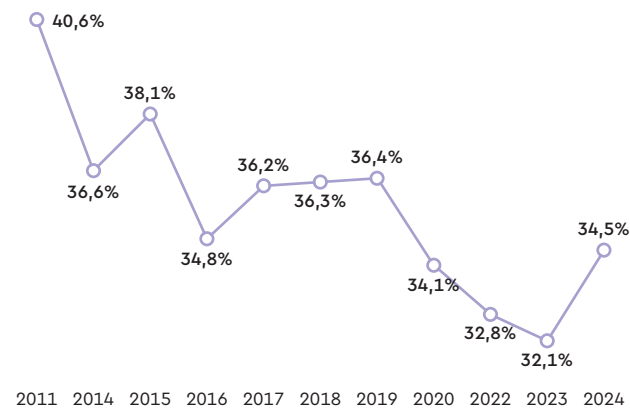
Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für etwa ein Drittel der Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Im Vergleich zu den letzten beiden Jahren ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, sogar wieder spürbar gestiegen. Er liegt mit 34,5 Prozent um 2,4 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2023. Trotzdem ist in der längerfristigen Betrachtung noch immer ein tendenzieller Rückgang festzustellen. (→ Kapitel 3.2.1).

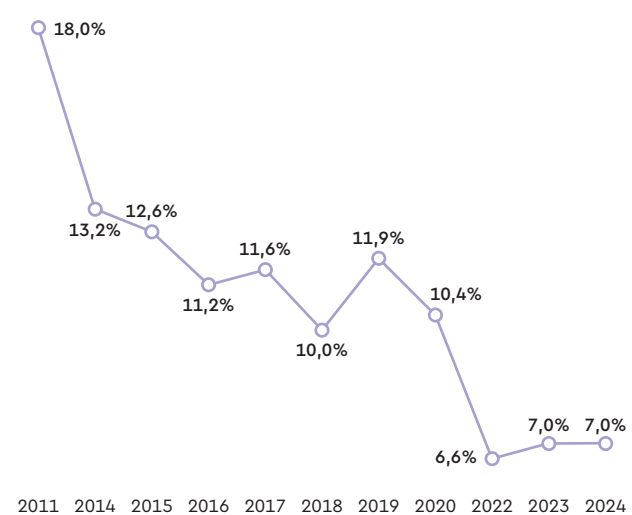
Entwicklung Auszubildende, die regelmäßig Überstunden leisten müssen



Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Wie im Vorjahr liegt der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, bei sieben Prozent. In der längerfristigen Betrachtung hat sich die hier seit mehreren Jahren festzustellende deutliche Verbesserung der Situation weiter stabilisiert.

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



Erneut gestiegen ist hingegen der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen: von 26,7 Prozent im Vorjahr auf 27,4 Prozent. Berücksichtigt man, dass dieser Anteil 2022 noch bei 23,6 Prozent lag, so bedeutet dies einen Anstieg um fast 4 Prozentpunkte innerhalb von zwei Jahren.

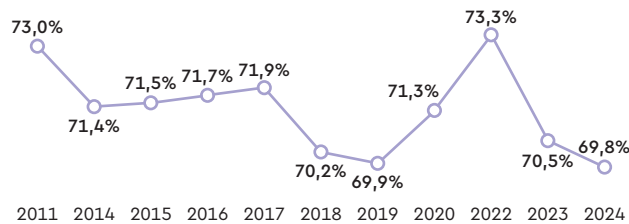
Knapp die Hälfte (45,6 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil um 1,1 Prozentpunkte gefallen. Noch immer konnte jedoch knapp ein Drittel (30,1 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden keine Angaben dazu machen, ob, und wenn ja, in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

Wenig Probleme scheint es nach wie vor beim Thema der 5-Tage-Woche zu geben. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Anstieg festzustellen ist, liegt der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, bei lediglich 2,9 Prozent. Das waren 0,9 Prozentpunkte mehr als 2023 (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Mit 69,8 Prozent liegt der Anteil der Auszubildenden, die mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden« sind, zum zweiten Mal nach 2019 unter der Marke von 70 Prozent. Damit hat sich der bereits im Vorjahr festzustellende Trend fortgesetzt, nachdem während und unmittelbar nach der Corona-Pandemie ein zwischenzeitlicher Anstieg der Ausbildungszufriedenheit festgestellt werden konnte.

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



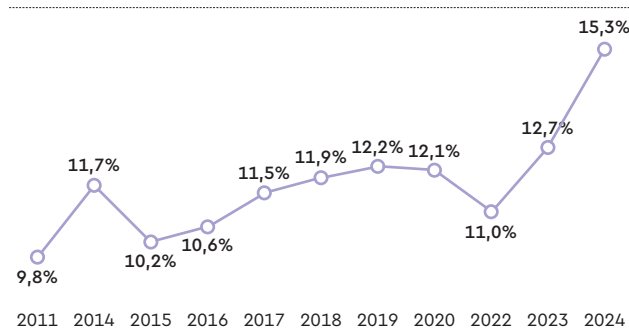
Der Ausbildungsreport 2024 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 15,3 Prozent hat der Anteil der Auszubildenden, die angeben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, erneut einen neuen Höchststand im Rahmen des Ausbildungsreports erreicht. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist mit 2,6 Prozentpunkten sogar noch deutlich stärker ausgefallen als im Jahr zuvor.

Auch die längerfristige Beobachtung verdeutlicht, dass hier in den zurückliegenden Jahren eine deutliche Verschlechterung festzustellen ist (→ Kapitel 3.1.2).

Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 30,7 Prozent der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, ihren Wunschberuf und weitere 39,9 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Beruf erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (22,1 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 (27,4 Prozent) – und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (18,6 Prozent) – gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 7,5 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,9 Prozent).¹

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (54,9 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (83,8 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur jede*r Dritte (33 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 2024 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 überholten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung (→ Kapitel 4).

¹ Für den Ausbildungsreport 2024 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht aussagekräftig und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.



15,3 %

der Auszubildenden müssen »immer«
oder »häufig« Tätigkeiten verrichten,
die eindeutig nicht zu ihrer Ausbildung
gehören und nicht dem Lernerfolg dienen.

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 55,7 Prozent der Auszubildenden (2023: 56,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 38,3 Prozent der Auszubildenden (2023: 37,6 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten, und 6,1 Prozent (2023: 5,6 Prozent) wussten schon, dass sie nicht übernommen werden.

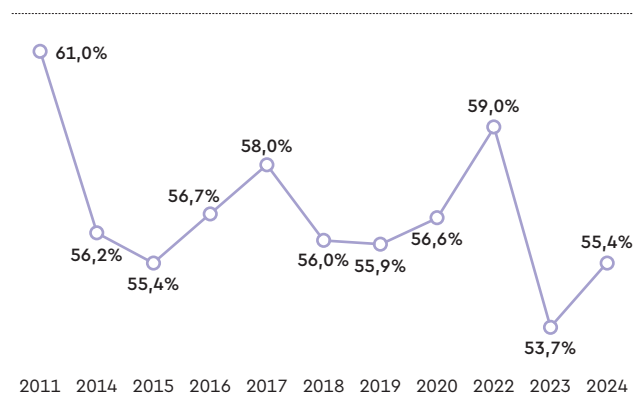
Der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeperspektive, denen ein Angebot für eine unbefristete Stelle vorlag, lag mit 75,7 Prozent zwar um 0,7 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2023, aber noch immer deutlich höher als 2022 (71,9 Prozent). Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr (15 Prozent).

Von den Auszubildenden, die bereits eine Absage bekommen hatten, verfügten 39,7 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 55,4 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (→ Kapitel 3.1.6). Hier konnte zwar eine leichte Erholung gegenüber dem historischen Tiefststand im Vorjahr festgestellt werden. Trotz dessen bleibt die Zufriedenheit mit der Berufsschule deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Mit Blick auf die Ergebnisse des letztjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. So hat der Ausbildungsreport 2023 in den Berufsschulen erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung identifiziert, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken.

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts



1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt²

Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 3 Prozent auf 489.183 zu verzeichnen ist, liegt die Zahl der Neuabschlüsse noch immer um 6,8 Prozent unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Im Vergleich zum Jahr 2009 (564.306) gingen sogar insgesamt 13,3 Prozent der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verloren.

Der ohnehin niedrige Frauenanteil unter den Neuabschlüssen ist um 0,4 Prozentpunkte auf 36,1 Prozent gesunken und liegt damit noch einmal geringfügig niedriger als in den Vorjahren.

In etwa gleichem Maße wie die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind das Ausbildungsplatzangebot sowie die Ausbildungsnachfrage gestiegen. Auf der Angebotsseite ist ein Anstieg um 3,4 Prozent bzw. 18.615 Stellen auf 562.626 gemeldete Ausbildungsstellen zu verzeichnen, die Nachfrage ist um 3,2 Prozent bzw. 17.300 auf 552.879 Nachfragende gestiegen. Der Anstieg der Nachfrage ist dabei unter Männern (+ 3,7 Prozent) deutlicher stärker ausgefallen als bei den Frauen (+ 2,4 Prozent), was auch den gesunkenen Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erklärt.

In der langfristigen Entwicklung seit 2009 zeigt sich, dass die Nachfrage nach Ausbildung deutlich stärker (- 15,3 Prozent) gesunken ist als das Ausbildungsplatzangebot (- 3,3 Prozent). Dementsprechend hat sich die Angebots-Nachfragerelation in den zurückliegenden Jahren deutlich zugunsten der Ausbildungssuchenden verschoben. Lag diese 2009 bundesweit bei 89,1 ist seither ein kontinuierlicher Anstieg auf zuletzt 101,8 im Jahr 2023 zu verzeichnen. Gleichwohl wird somit eine deutliche Verbesserung feststellen können, liegt dieser Wert noch immer unterhalb dessen, was das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1980 als auswahlfähiges Angebot festgelegt hat: Demnach kann von einem solchen nur gesprochen werden, wenn durchschnittlich 112,5 Angebote auf 100 Nachfragende kommen.³ Hiervon sind fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt.

Trotz dieser grundsätzlich günstigen Rahmenbedingungen für Ausbildungssuchende ist 2023 die Zahl erfolgloser Ausbildungsnachfragender erstmals seit 2020 wieder gestiegen, um 5,4 Prozent auf 63.697. Dies bedeutet, dass insgesamt 11,5 Prozent aller Ausbildungsstellenbewerber*innen zum Ende des Ausbildungsjahres noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren.

Dementsprechend ist auch die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen im Jahr 2023 erneut spürbar gestiegen, um 4.600 bzw. 6,6 Prozent auf 73.400 Stellen. Somit blieben 13,4 Prozent aller gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt.

Gleichzeitig beteiligen sich immer weniger Betriebe überhaupt noch an der Ausbildung: Die Ausbildungsquote ist mit lediglich noch 18,9 Prozent auf einen erneuten historischen Tiefstand gesunken. Der erneute Rückgang betrifft dabei Betriebe aller Größenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, wobei die Situation in Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten, von denen lediglich jeder zehnte ausbildet, besonders besorgniserregend ist. Aber auch von den Kleinbetrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten beteiligt sich deutlich weniger als die Hälfte (42 Prozent) an der betrieblichen Ausbildung.

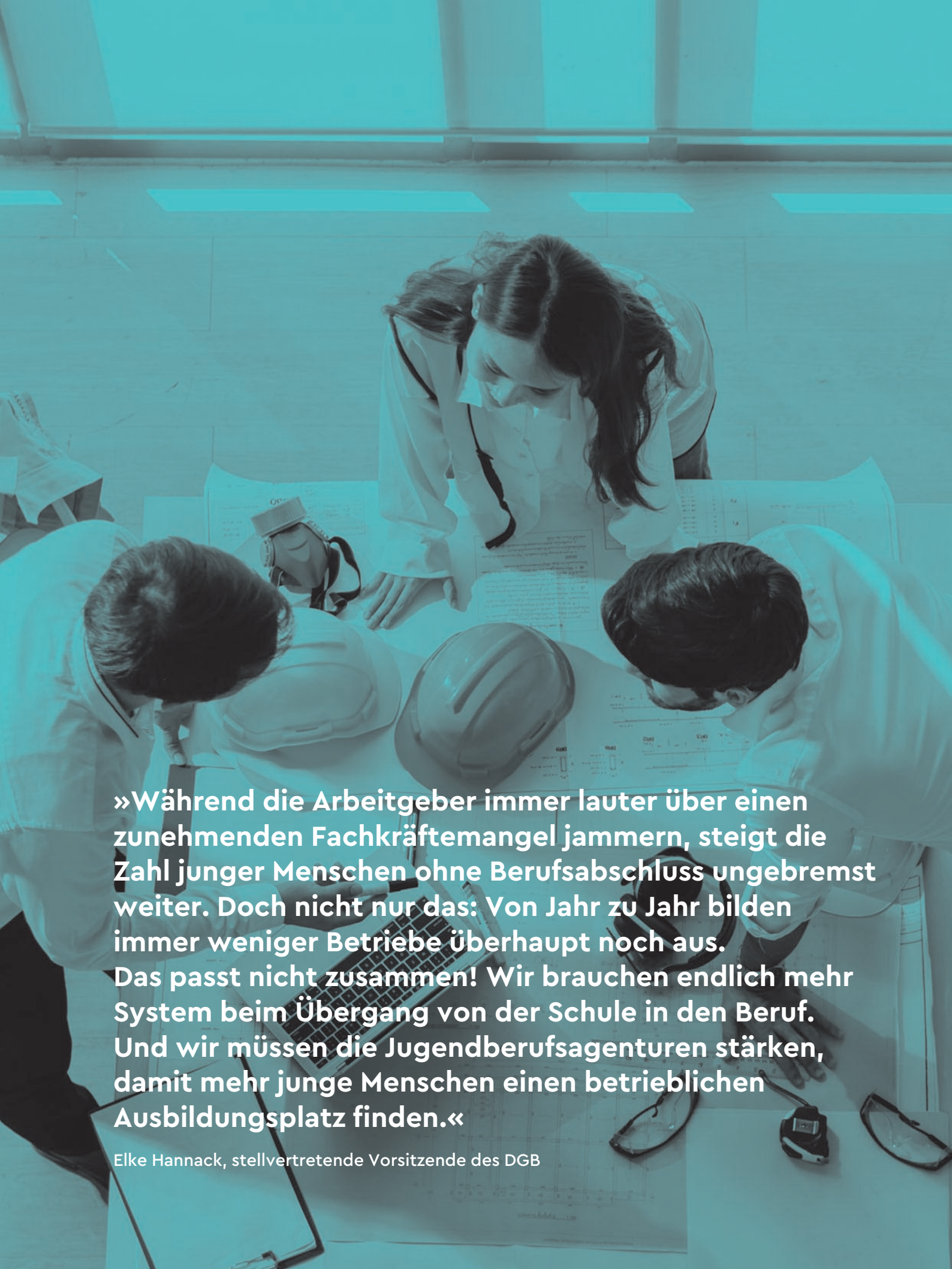
Insgesamt war 2022 nur gut die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) ausbildungsberechtigt, was verdeutlicht, dass es gezielter Anstrengungen bedarf, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden – ggf. auch im Rahmen überbetrieblicher Ausbildungsverbände.

Die seit Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt haben sich somit 2023 weiter verschärft. Hierbei zeigt sich erneut, dass es sich bei einem Großteil der erfolglosen Bewerber*innen um Ausbildungsplatzsuchende mit mittleren oder hohen Schulabschlüssen handelte. So verfügten 36,5 Prozent der betroffenen jungen Menschen über einen mittleren Abschluss, 13 Prozent über die Fachhochschulreife und 11,6 Prozent über das Abitur. Demgegenüber lag der Anteil erfolgloser Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss bei lediglich 29,9 Prozent.

Auf der anderen Seite entfiel das Gros der unbesetzten Ausbildungsstellen auf Ausbildungen, für die lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde (56,8 Prozent). Davon betroffen ist in besonderem Maße das Handwerk sowie der Einzelhandel. So blieb im Jahr 2023 beispielsweise bei den Klempner*innen (46,1 Prozent) und den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk (45,3 Prozent) fast jede zweite Ausbildungsstelle unbesetzt.

² Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024; BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024; BIBB (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023.

³ Vgl. Bundesverfassungsgericht, Entscheidung vom 10. Dezember 1980, Az.: 2 BvG 3/77.



»Während die Arbeitgeber immer lauter über einen zunehmenden Fachkräftemangel jammern, steigt die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ungebremst weiter. Doch nicht nur das: Von Jahr zu Jahr bilden immer weniger Betriebe überhaupt noch aus. Das passt nicht zusammen! Wir brauchen endlich mehr System beim Übergang von der Schule in den Beruf. Und wir müssen die Jugendberufsagenturen stärken, damit mehr junge Menschen einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden.«

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB

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.

Geschieht dies nicht, ist zu befürchten, dass auch weiterhin viele junge Menschen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren, letztlich doch keine Ausbildung aufnehmen. So mündete der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge auch 2023 bundesweit weniger als die Hälfte der gemeldeten Bewerber*innen in eine Berufsausbildungsstelle ein (47,5 Prozent). Insgesamt nahmen lediglich gut zwei Drittel (68,9 Prozent) der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten eine Ausbildung auf.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Befunde bleibt auch den Einschätzungen des BIBB zufolge die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung eine der zentralen Herausforderungen zur künftigen Fachkräftesicherung. Daneben sei es wichtig zu fragen, »wie ausbildungsinteressierte Jugendliche unter Berücksichtigung ihrer Berufswünsche erfolgreich bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz sein können und wie Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage effizienter zusammengebracht werden können«.⁴

Die Zahlen verdeutlichen aber auch, dass es auf Seiten der Betriebe noch stärkerer Anstrengungen bedarf, um für junge Menschen attraktiv zu sein und im Wettbewerb um künftige Fachkräfte bestehen zu können. Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist dafür eine der zentralen Voraussetzungen.

⁴ Vgl. BIBB (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, S.28.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

► **Ausbildung für alle:**

Mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung hat die Bundesregierung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet. Die beschlossenen Maßnahmen werden jedoch nicht ausreichen, um die strukturellen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen und allen jungen Menschen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgegangen sind, einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Wir fordern deshalb weiterhin die Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, um sie endlich fairer unter allen Betrieben zu verteilen und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung zu schaffen. Hierdurch würden Anreize für die Betriebe geschaffen werden, sich wieder stärker an der Berufsausbildung zu beteiligen.

► **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: 126 Euro mehr für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

► **Mobilität ermöglichen:**


Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweite einheitliche, deutliche Vergünstigungen auf das 49-Euro-Ticket für Auszubildende anstatt eines unübersichtlichen Flickenteppichs. Außerdem sind Bund, Länder und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubi-Wohnheime gebaut werden können. Der Bund sollte interessierte Kommunen und Träger durch die Schaffung von Kompetenzstellen für Azubi-Wohnen bei der Planung und Realisierung neuer Wohnheime unterstützen.

► **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:
Fachliche
Anleitung durch
Ausbilder*innen
und methodische
Gestaltung der
Ausbildung

Einleitung

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.⁵

Wie nicht zuletzt der Ausbildungsreport 2023 gezeigt hat, verändern sich durch die vielfältigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt, insbesondere deren fortschreitende Digitalisierung, die Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung, sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen.

Zugleich wandelt sich die Struktur der Gruppe der Auszubildenden, die zudem deutlich an Heterogenität gewonnen hat. So werden Ausbilder*innen einerseits zunehmend mit Jugendlichen konfrontiert, die eine geringere Schulbildung, Lernschwächen, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe und soziale Benachteiligungen aufweisen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.⁶

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«⁷. Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine »neue Rolle« zugesprochen, indem Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coach und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.⁸

Diese Einschätzungen werden durch die Ergebnisse einer Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen bestätigt, die 2021 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag der IG Metall erstellt wurde.⁹ So erlebe das Ausbildungspersonal im Zuge einer sich wandelnden Arbeitswelt zunehmende Anforderungen an ihre Ausbildungstätigkeit sowie das berufliche Ausbildungssystem, die sie als herausfordernd wahrnehmen: *»Dabei stechen vor allem die pädagogischen Anforderungen hervor: Insgesamt 86 Prozent der Befragten sehen hier gestiegene Anforderungen. Allerdings sind auch bei den anderen Anforderungskategorien steigende Anforderungen erkennbar: Bei Anforderungen inhaltlich-fachlicher Art stimmen 75 Prozent zu, bei den didaktisch-methodischen Anforderungen stimmen 80 Prozent zu und bei den organisatorisch-administrativen sind es sogar 83 Prozent.«*¹⁰

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

⁵ Vgl. hierzu z. B.: DGB-Jugend (2023): DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33.

⁶ Vgl. French, Martin/Dietrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24.

⁷ a. a. O., S. 24.

⁸ Vgl. a. a. O.

⁹ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021.

¹⁰ a. a. O., S. 6.

2.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

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 an, formal zugewiesene Ausbilder*innen zu haben (90,8 Prozent), doch sind sie bei 10,9 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Etwa drei Viertel (74,1 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (7,8 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei 13,8 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

Die Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe haben sich dabei im Vergleich zum Vorjahr verringert: Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (11,5 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 9,8 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten 10,6 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: Mit 79,8 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 21,6 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: P. | 11. August 2023

Aufsicht durch Ausbilder

Guten Tag,

ich arbeite als Kosmetikerin in einem privaten Salon und befinde mich im 3. Ausbildungsjahr. Ich arbeite eigentlich im Hauptsalon, da ich dort in meiner Ausbildung beaufsichtigt werden kann und meine Fragen stellen kann.

Doch in letzter Zeit kommt es immer häufiger vor, dass ich in eine Außenstelle muss in der ich ganz alleine bin. Dort ist niemand anderes, nur ich. Ich habe schon versucht, mit meiner Chefin darüber zu sprechen, denn ich fühle mich unsicher und alleingelassen, wenn ich ganz alleine in einem Laden sitze, der auch noch sehr weit weg ist vom eigentlichen Salon und dort Kunden behandeln muss. Doch jedes Mal, wenn ich das versuche anzusprechen, werde ich nur belächelt und es wird gesagt, ich schaff das schon. Ich habe gelesen das eigentlich immer ein Ausbilder im Haus sein muss. Ich habe auch schon häufig gesagt, dass es mir dort nicht gefällt, wenn ich allein bin, aber die Reaktionen sind immer dieselben.

Ich weiß nicht mehr weiter und habe Angst vor dem nächsten Mal dort. Was kann ich noch tun? Ich möchte nicht mehr alleine in einer fremden Stadt in einem Salon arbeiten, wo ich mich nicht auskenne.

Von: M. | 30. Oktober 2023

Verantwortung für Azubis

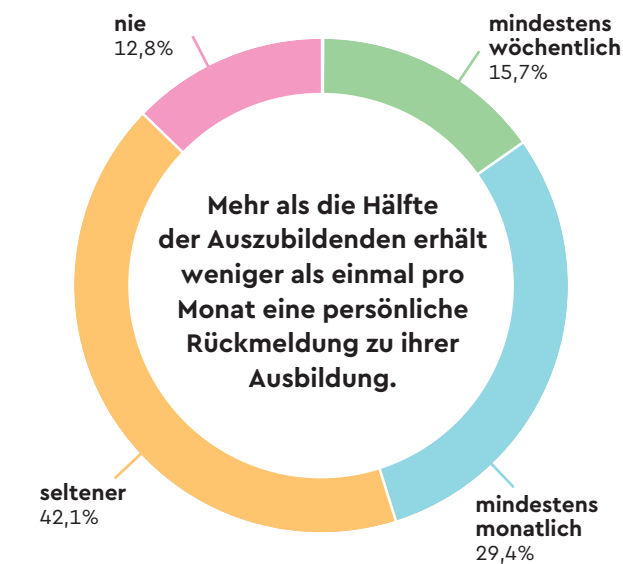
Hallo,

mein Problem ist folgendes: Ich bin Azubi im 2. Lehrjahr und schon sehr weit mit allem in der Ausbildung. Ich bekomme also auch mehr Aufgaben als andere Azubis in meinem Betrieb. Aber seit kurzem habe ich einen eigenen Azubi bekommen und dem muss ich alles beibringen. Er macht leider noch einige Fehler, was bei unserem komplizierten System verständlich ist. Aber mein Chef macht mich dafür verantwortlich, wenn er Fehler macht. Ich frage mich, ob das überhaupt möglich ist. Immerhin bin ich ja selbst Azubi. Kann ich als Azubi verantwortlich sein für einen anderen, weniger erfahren Azubi? Gibt es dazu ein Gesetz?

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

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich 15,7 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren 29,4 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (42,1 Prozent) oder sogar »nie« (12,8 Prozent).

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



n=9.005

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 84,5 Prozent entweder »nie« (36,5 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (48 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten als in größerem Unternehmen (21,1 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 12,3 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (15,6 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 6,1 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten).

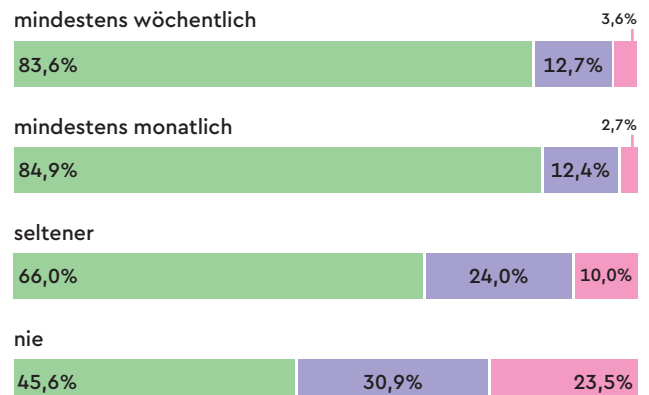
Dies deutet darauf hin, dass in kleineren Betrieben aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder*innen und Auszubil-

denden eine regelmäßige Rückmeldung zwar grundsätzlich einfacher in den Arbeitsalltag integriert werden kann, in Folge fehlender verbindlicher Regelungen und zeitlicher Ressourcen aber auch die Gefahr besteht, dass diese ganz ausbleiben.

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen deutlich mehr als 80 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies der Fall ist, die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener eine persönliche Rückmeldung erhalten, waren lediglich zwei Drittel dieser Meinung. Und von jenen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben »nie« eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich weniger als die Hälfte (45,6 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

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

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



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

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

n=8.775



54,9%

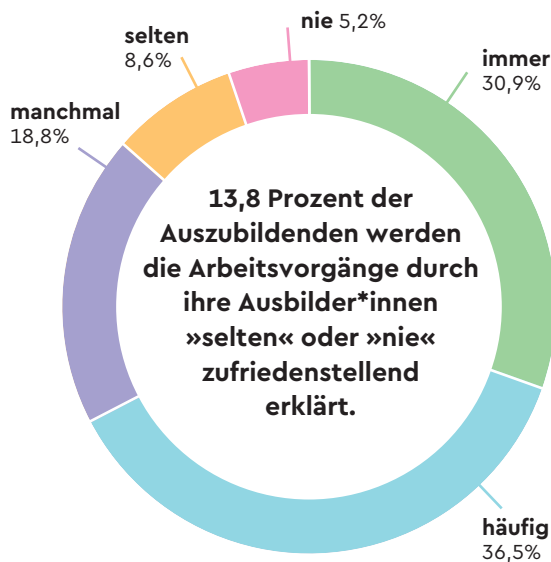
der Auszubildenden geben an, »seltener« als monatlich oder sogar »nie« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zum Stand ihrer Ausbildung zu erhalten.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt gut zwei Drittel (67,4 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,8 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist dabei der Anteil der Auszubildenden, denen Arbeitsvorgänge »immer« zufriedenstellend erklärt werden, von 37,5 Prozent auf 30,9 Prozent deutlich gesunken.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



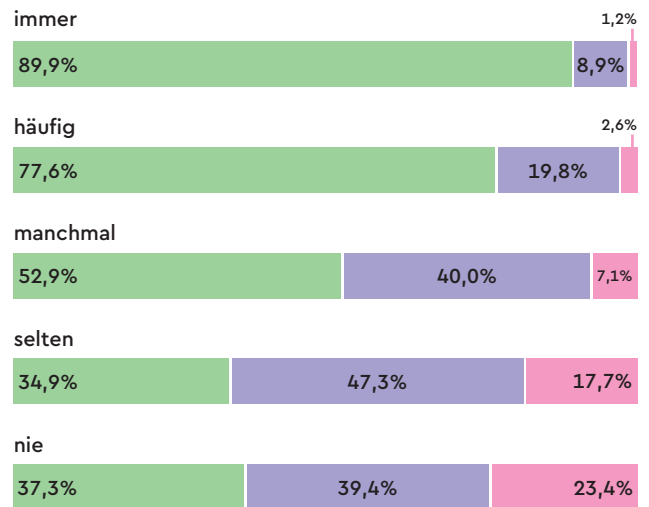
n=9.005. Angaben zu: »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«.

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

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten 92 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 89,9 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 37,6 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 37,3 Prozent (Zufriedenheit).

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

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



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

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

n=8.766

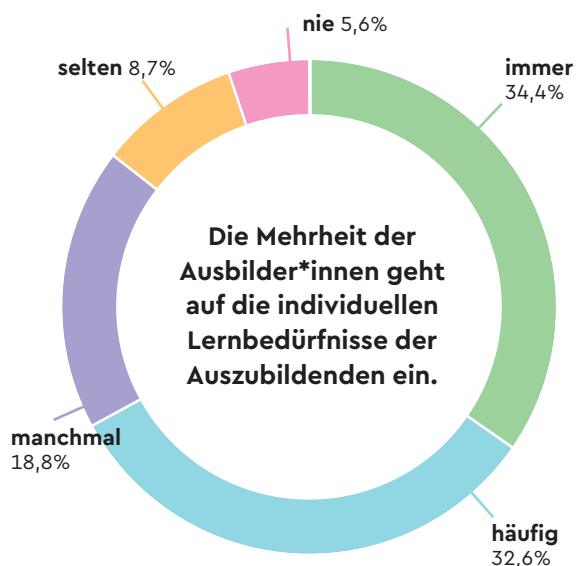
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter

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

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

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, die »immer« (34,4 Prozent) oder »häufig« (32,6 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei 18,8 Prozent der Befragten ist dies »manchmal« und bei 8,7 Prozent »selten« der Fall. 5,6 Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Geschlechtsspezifische Unterschiede konnten in dieser Einschätzung nicht identifiziert werden.

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



n=8.932

Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 71,4 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten auf 63,4 Prozent und im dritten Ausbildungsjahr auf 57,4 Prozent.

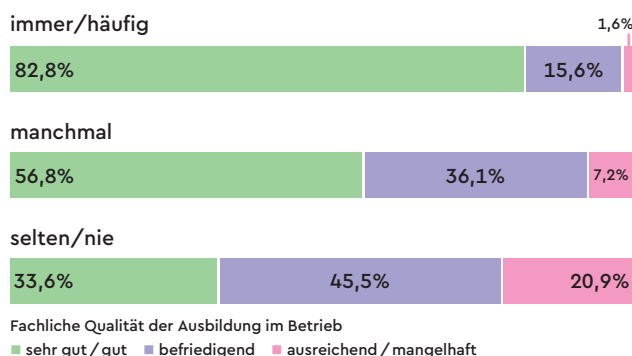
Nur wenn ein*e Ausbilder*in am Ausbildungsplatz zur Verfügung steht, kann er*sie auch auf die persönlichen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. Dementsprechend gaben 77,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« präsent sind, an, dass diese »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingingen. Sind Ausbilder*innen »selten« oder »nie« verfügbar, liegt dieser Anteil bei lediglich 27,6 Prozent.

Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich 91,8 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich ein Drittel derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich 33,6 Prozent (sehr) zufrieden, ist dies der Fall, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei 82,8 Prozent.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse

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



Je mehr die Ausbilder*innen auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen, desto zufriedener sind diese mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb.

n=8.775

Die vorliegenden Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. So haben von den Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, lediglich 21,5 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 47,8 Prozent jener Auszubildender, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 erneut darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen.¹¹

Etwa 70 Prozent der Befragten attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (32,2 Prozent) oder »gut« (38 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können. Auch hier können keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festgestellt werden.

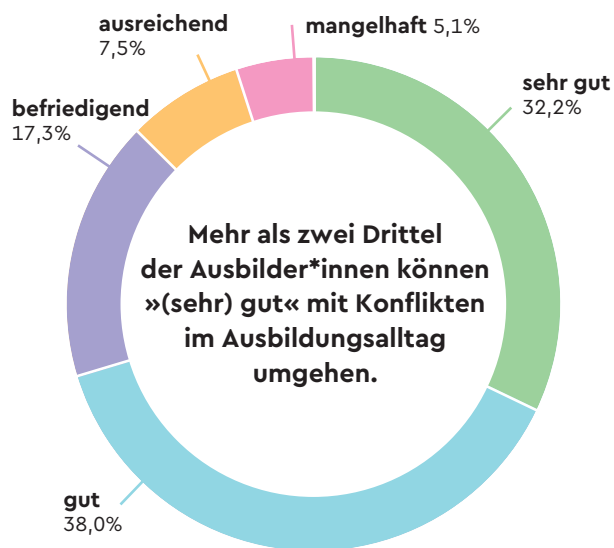
¹¹ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.



2 / 3

der Auszubildenden geben an, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Drei von vier fühlen sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt.

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



N=8.949

Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen scheint ebenfalls dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren. So fühlten sich von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, 81,2 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 58,6 Prozent jener Auszubildender, deren Ausbilder*innen hier Defizite aufweisen.

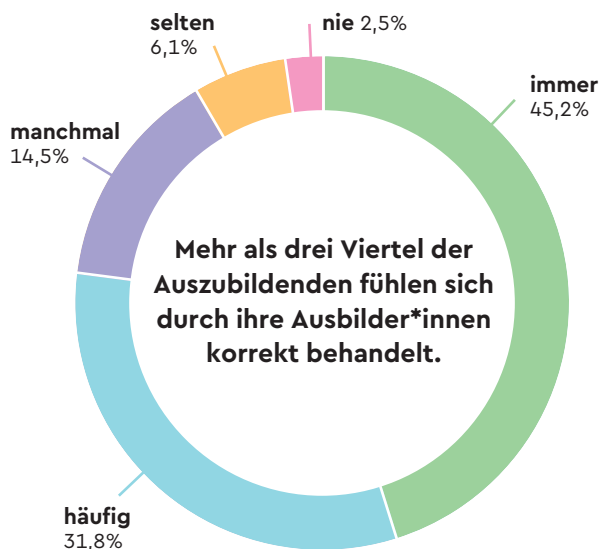
Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ausbilder*innen in größeren Betrieben häufig sowohl besser mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können, als auch stärker auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. So gaben in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 65,6 Prozent der Auszubildenden an, ihre Ausbilder*innen gingen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten um. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 77,9 Prozent. 73,5 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber 62,9 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

Eine weitere zentrale Kategorie ist, ob die Auszubildenden den Umgang ihrer Ausbilder*innen mit ihnen als korrekt wahrnehmen. Die Ergebnisse spiegeln hier eine große Zufriedenheit: Mehr als drei Viertel der Auszubildenden (76,9%) fühlen sich durch ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt. Nur bei 8,6% ist das »selten« oder »nie« der Fall.

Die Betreuung durch die Ausbilder*innen ist dabei auch maßgeblich für die Zufriedenheit der Auszubildenden:

88,5 Prozent derjenigen, die sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt sehen, sind mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden«. Ist dies »selten« oder sogar »nie« der Fall, ist nur noch gut ein Viertel (26,5 Prozent) mit ihrer Ausbildung zufrieden.¹²

Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt



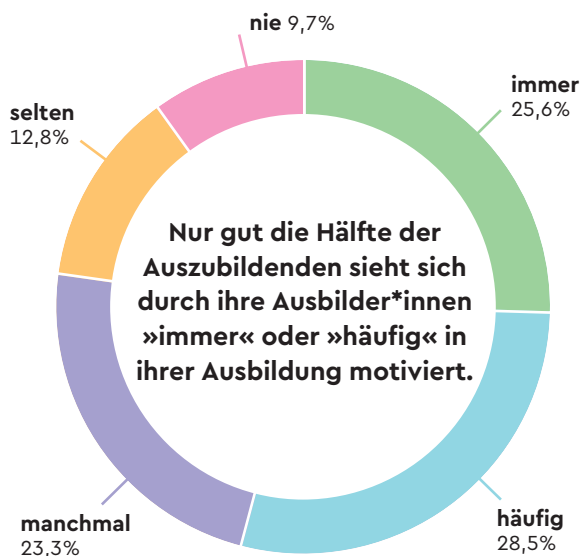
n=9.057

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

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur gut die Hälfte (54,1 Prozent) der Auszubildenden »immer« (25,6 Prozent) oder »häufig« (28,5 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, knapp ein Viertel (23,3 Prozent) »manchmal«. Mehr als jede*r fünfte Auszubildende (22,5 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

¹² Gegenüber der Grafik ergibt sich durch Zusammenfassung der Antwort-Kategorien eine rundungsbedingte Abweichung.

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



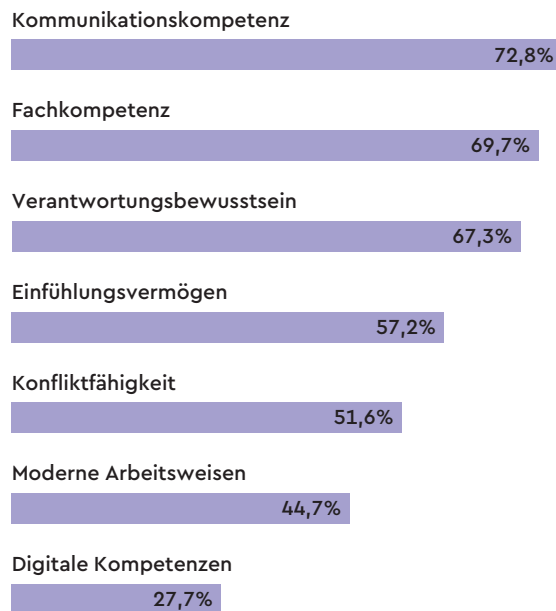
n=9.041

Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrer Ausbildung zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, 79,6 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert. Hingegen aber nur 20,8 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich 71,8 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich 8,8 Prozent.

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

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Erwartungen wider, die Auszubildende an ihre Ausbilder*innen haben. Besonders wichtig ist ihnen eine hohe Kommunikationskompetenz (72,8 Prozent), gefolgt von Fachkompetenz (69,7 Prozent) und Verantwortungsbewusstsein (67,3 Prozent). Digitale Kompetenzen (27,7 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (44,7 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Kompetenzen, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.

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



n=8.957

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Kompetenzen sowie eine Verpflichtung zu regelmäßigen Weiterqualifizierungen müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Hierfür ist eine Novellierung der AEVO dringend geboten. Die Betriebe müssen außerdem die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder*innen durch ausreichende bezahlte Freistellungen gewährleisten.

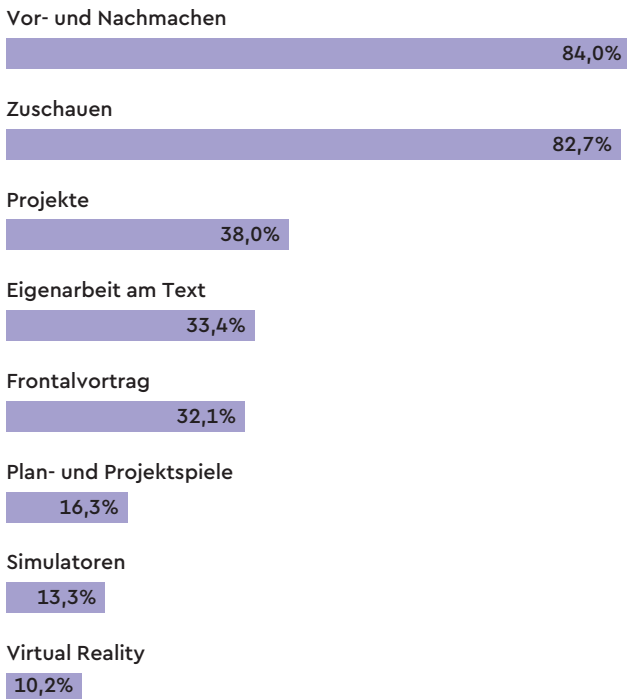
2.2 Methodische Gestaltung der Ausbildung

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

In der Praxis der Ausbildung bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Vor- und Nachmachen«, mit dem 84 Prozent der Befragten ausgebildet werden, sowie das »Zuschauen«, das bei 82,7 Prozent Bestandteil der Ausbildung ist. 38 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und für jeweils ein Drittel gehören »Eigenarbeit am Text« (33,4 Prozent) und »Frontalvorträge« (32,1 Prozent) zu ihrem Ausbildungsalltag.

Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (16,3 Prozent), »Simulatoren« (13,3 Prozent) und »Virtual Reality« (10,2 Prozent), für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

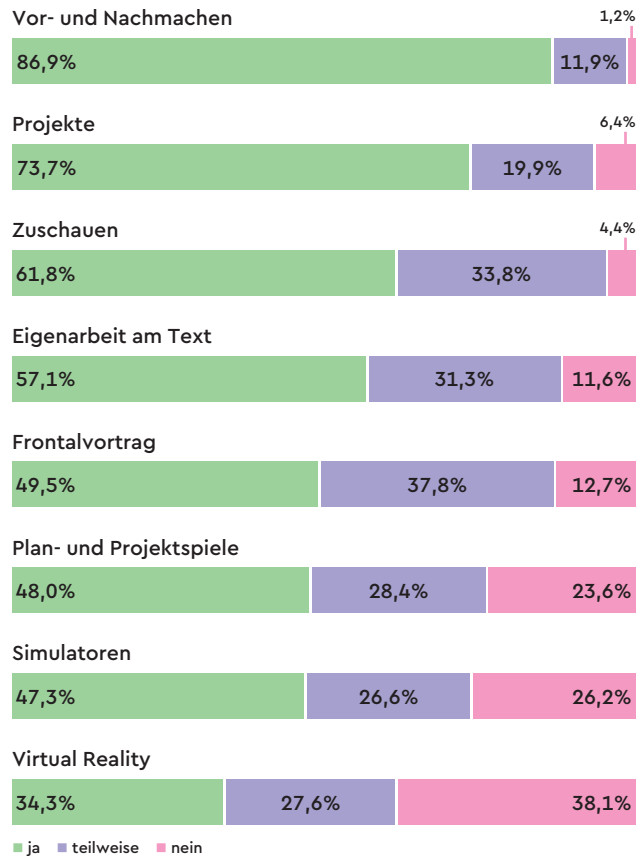
In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet



n=8.957

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 86,9 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. Etwa drei Viertel der Befragten (73,7 Prozent) erachten »Projekte« als »hilfreich«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass dieser Methode durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte. Auch das »Zuschauen« sowie die »Eigenarbeit am Text« werden von einem Großteil der Auszubildenden als »hilfreich« (61,8 bzw. 57,1 Prozent) oder zumindest »teilweise hilfreich« (33,8 bzw. 31,3 Prozent) empfunden.

Ich finde diese Methode hilfreich



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

2.3 Einordnung der Ergebnisse

Kritischer sehen die Auszubildenden »Frontalvorträge«, die lediglich von knapp der Hälfte (49,5 Prozent) als »hilfreich« angesehen werden, während jede*r achte Auszubildende (12,7 Prozent) darin keinen Nutzen sieht. Noch negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Plan- und Projektspielen« sowie von »Simulatoren« aus, die jeweils von etwa einem Viertel der Befragten als nicht hilfreich bezeichnet wurden. Am schlechtesten schneidet bei den Auszubildenden der Einsatz von »Virtual Reality« ab. Von den 10,2 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, konnte nur etwa ein Drittel (34,3 Prozent) darin einen Nutzen erkennen, während 38,1 Prozent »Virtual Reality« als grundsätzlich nicht hilfreich empfinden. Dies deutet darauf hin, dass »Virtual Reality« nur in ganz spezifischen Anwendungskontexten eine sinnvolle Ergänzung der Ausbildung darzustellen scheint.

Neben den Methoden, die in der Ausbildung zum Einsatz kommen, ergeben sich im Zuge der digitalen Transformation auch neue Optionen hinsichtlich der räumlichen Verortung der Ausbildung.

Die betrifft zum einen die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den befragten Auszubildenden haben 7,8 Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil bei den angehenden Fachinformatiker*innen (29,5 Prozent), gefolgt von den Industriekaufleuten (17,8 Prozent) und Mechatroniker*innen (16,2 Prozent). Erwartungsgemäß kaum eine Rolle spielt die mobile Ausbildung im Bereich des Handwerks und Einzelhandels, des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie bei den medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten.

Neben der mobilen Ausbildung besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass Teile der Ausbildungsinhalte außerhalb des jeweiligen Ausbildungsbetriebs bzw. der beruflichen Schule vermittelt werden. Diese Optionen werden offenbar auch genutzt. So gaben 17,8 Prozent der Befragten an, Teile Ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, 15,9 Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und 6,9 Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt dabei insbesondere bei den Bankkaufleuten eine große Rolle: Für 62,8 Prozent von ihnen ist dies Bestandteil der Ausbildung. Überbetriebliche Ausbildungswerkstätten hingegen haben vor allem im Bereich des Handwerks eine stärkere Bedeutung. In den betreffenden Ausbildungsberufen gab bis zu einem Drittel der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren.

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

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

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

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

Wenn in dem vorliegenden Bericht auf bestehende Defizite bei der fachlichen Anleitung und Betreuung verwiesen wird, ist dies daher auch nicht als persönlicher Vorwurf an die Ausbilder*innen zu verstehen, die, häufig unter ungünstigen Rahmenbedingungen und hohen Belastungen, in der Regel Tag für Tag ihr Bestes geben, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Vielmehr kommen hier strukturelle Mängel auf betrieblicher Ebene zum Vorschein. So scheinen viele Unternehmen noch immer nicht zu erkennen, welche zentrale Bedeutung eine zeitgemäße betriebliche Berufsausbildung für die erfolgreiche Bewältigung der Transformationsprozesse in der Arbeitswelt hat. Motivierte und kompetente Ausbilder*innen, die sich in einem günstigen Arbeitsumfeld intensiv um die Begleitung von Auszubildenden kümmern können, stellen dafür eine wesentliche Voraussetzung dar. Sie können Auszubildende an ihren Ausbildungsbetrieb binden und somit einen erheblichen Beitrag dazu leisten, die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen zu sichern.



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 2024 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹³ hinweg gibt. So schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen wie bei der Gesamtbewertung sehr gut ab, ebenso wie Bankkaufleute, die Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie die Industriekaufleute.

Auf den hinteren Plätzen befinden sich mit den Hotelfachleuten, den Verkäufer*innen sowie den Maler*innen und Lackierer*innen ebenfalls Berufe, die auch im Gesamt-Ranking schlecht abschneiden. Darüber hinaus schneiden auch die Berufe im Bereich der Logistikbranche bei der fachlichen Anleitung schlecht ab.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Verwaltungsfachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Elektroniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Steuerfachangestellte*r
Kaufmann*frau für Büromanagement
Gärtner*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Tischler*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Friseur*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Koch*Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Fachlagerist*in
Maler*in und Lackierer*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Verkäufer*in
Hotelfachmann*frau

¹³ 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).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L. | 24. August 2023

Probleme mit dem Chef

Hallo,

ich komme jetzt ins dritte Ausbildungsjahr meiner Ausbildung zur Hotelfachfrau. Ich verkürze die Ausbildung und bin somit in einem halben Jahr fertig, trotzdem spitzt sich die Lage langsam zu. Da ich fast durch bin, hatte ich meinen Chef alle Inhalte dargelegt, welche ich noch lernen muss. Er meinte, er könne den Plan so nicht umsetzen (Zitat: »Die sachliche und zeitliche Gliederung ist ja nur ein grober Richtwert, an welchen man sich nicht zwingend halten muss.«).

Ich habe ihn mehrmals um ein Wiederholungsgespräch gebeten, doch er hat mich immer abgeblockt. Einen Betriebsrat besitzen wir nicht. Dazu kommt noch, dass ich seit einem Jahr immer dasselbe mache und regelmäßig ganz allein im Betrieb bin. Mein Chef schickt mich auch regelmäßig nach Hause, weil es keine Arbeit mehr gäbe und rechnet mir das dann als Minusstunden an.

Zudem wurde als ich noch minderjährig war, genauso wie jetzt, meine Ruhezeit nie eingehalten und Überstunden, ohne zu fragen, erwartet. Ich kann so nicht mehr weiter machen, vielleicht haben Sie einen Rat?

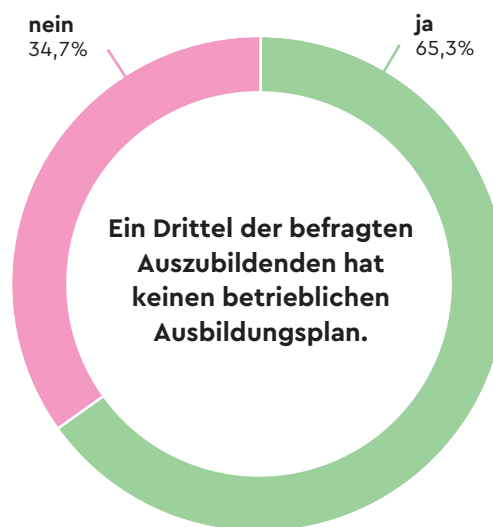
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat etwa ein Drittel (34,7 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 43,8 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen sowie 30,7 Prozent der Tischler*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



n=9.758

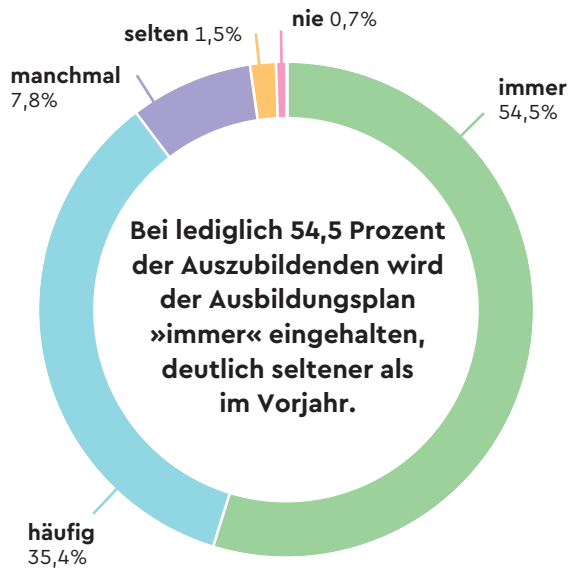
Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 980 Auszubildenden, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen, gaben lediglich 54,5 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Gegenüber dem Vorjahr (2023: 62,4 Prozent) ist dieser Anteil somit deutlich um knapp 8 Prozentpunkte gefallen.

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.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans



n=975

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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 BBiG 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 und gefährden den Ausbildungserfolg. Sie können sich aber auch im späteren Berufsleben mit allen möglichen Konsequenzen bemerkbar machen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: J. | 28. März 2024

Nicht ausbildungsrelevante Aufgaben

Hallo, ich bin Azubi zur Bauzeichnerin im zweiten Lehrjahr. Seit meinem ersten Lehrjahr bekomme ich andauernd Aufgaben, die nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben. Baustellenfahrzeuge sauber machen, Wohnmobile putzen, Firma sauber halten (Boden putzen usw.), den Müll dauerhaft rausbringen und darauf achten, dass die Mülltonnen auch geholt werden, Pflanzen gießen und zurechtschneiden, Kaffee kochen etc.

Manche Dinge vergesse ich und dann motzt mich mein Chef manchmal sogar lautstark an, sodass ich auch manchmal richtig Angst bekomme. Nun habe ich oftmals den Müll vergessen und habe nun eine Art »Bestrafung« bekommen, dass ich den Müll mit nach Hause nehmen soll oder einfach schauen soll, wie ich den wegbekomme.

Darf mein Chef mir solche Aufgaben allgemein geben? Darf ich zu solche Aufgaben Nein sagen? Muss ich diese »Bestrafung« ausführen? Ich brauche wirklich einen Rat.

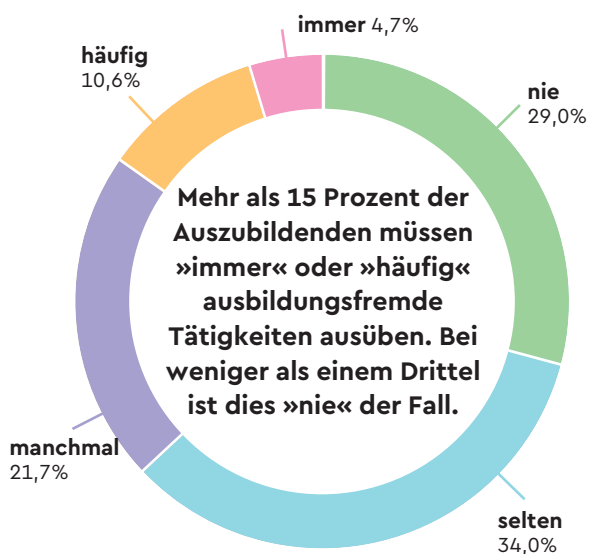
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Weniger als ein Drittel (29 Prozent) der befragten Auszubildenden¹⁴ gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei definieren das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines*iner Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwas mehr als jede*r sechste befragte Auszubildende (15,3 Prozent) muss nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen. Im Vergleich zum Vorjahr (2023: 12,7 Prozent) ist dieser Anteil um 2,6 Prozentpunkte auf einen neuen Höchststand gestiegen.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 36,8 Prozent der künftigen Maler*innen und Lackierer*innen und 29,7 Prozent der angehenden Friseur*innen und 21,4 Prozent der künftigen Köchinnen und Köche müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 5,8 Prozent der künftigen Bankkaufleute.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=3.532

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße, der sich im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich verstärkt hat. So gab ein Drittel (32,9 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. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil um 11,4 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2022 (16,1 Prozent), hat sich der Anteil sogar fast verdoppelt!

Mit steigender Betriebsgröße sinkt das Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten. Während in Betrieben mit 5–10 Beschäftigten noch jede*r fünfte Auszubildende (19,7 Prozent) angab, »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, betraf dies in Betrieben mit 21–250 Beschäftigten 14,6 Prozent und in Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten 11,5 Prozent der Auszubildenden.

Auf der anderen Seite gibt nur die Hälfte (50 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit unter 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 69,9 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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.

¹⁴ Berücksichtigt wurden hier nur die Angaben von Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und 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.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Anonym | 12. März 2024

Berichtsheft paar Tage zu spät abgegeben und dafür jetzt (straf-) Samstagsdienst oder Minusstunden.

Guten Tag,

ich hatte jetzt den Fall, dass ich mein Berichtsheft ein paar Tage zu spät abgegeben hatte. Ich habe keine Abmahnung / kein Bescheid erhalten, dass ich dies abgeben soll, sondern bin noch von mir aus zu meinem Vorgesetzten hin und hatte dies am Mittwoch (06.03.2024) abgegeben, eigentliche Abgabe (01.03.2024). Jetzt sollte ich mich entweder zwischen 5 Minusstunden (diese werden dann vom Stempelkonto abgezogen) oder einen (Straf-)Samstagsdienst (+4 Stunden, ohne Auszahlung / Vergütung, ohne frei) entscheiden.

Ich hatte mich an meine Berufsschul-Lehrerin gewendet und ihr die Situation erklärt, worauf mir empfohlen wurde nochmal mit meinem Vorgesetzten zu reden. Bevor ich dies aber tun wollte, wollte ich mich nochmal etwas schlauer machen, ob der Betrieb das jetzt so dürfte. Ich hatte ebenfalls mit einer Mitarbeiterin gesprochen, die meinte, wir Auszubildenden hätten sowas im Vertrag unterschrieben, wozu ich nichts finde.

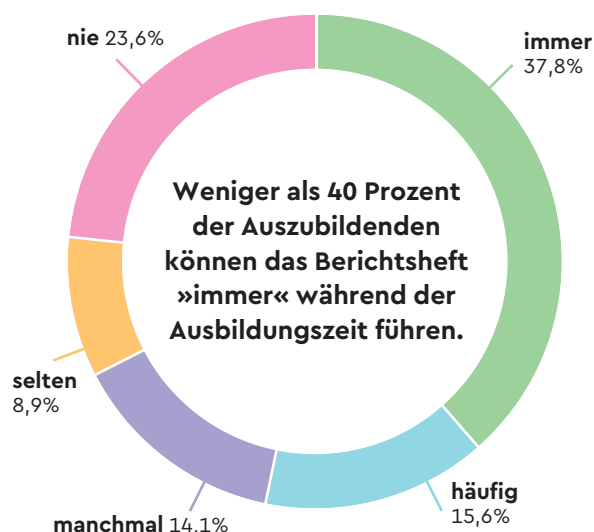
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Führen des Berichtshefts

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, müssen Arbeitgeber den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit geben, das Berichtsheft während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 23,6 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,9 Prozent machen dies nur »selten«.

Positiv zu erwähnen ist, dass sich der Anteil der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, im Vergleich zum Vorjahr (2023: 28,6 Prozent) um 5 Prozentpunkte verringert hat. Hier gilt es zu beobachten, ob sich dieser Trend in den nächsten Jahren fortsetzt.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Weniger als 40 Prozent der Auszubildenden können das Berichtsheft »immer« während der Ausbildungszeit führen.

n=9.898

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während lediglich 0,4 Prozent der angehenden Verwaltungsangestellten, 2,1 Prozent der angehenden Bankkaufleute und 2,5 Prozent der künftigen Fachinformatiker*innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, betraf dies bei den angehenden medizinischen Fachangestellten (49,6 Prozent) die Hälfte aller 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.

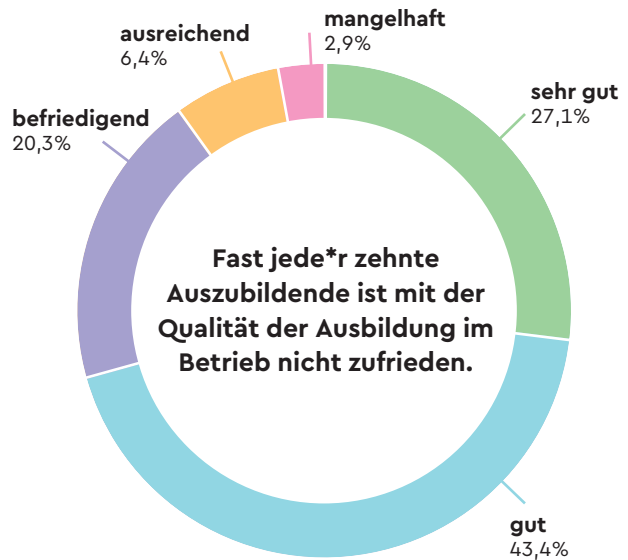
3.1.4 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Ein Großteil (70,5 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zu 2023 (70,8 Prozent) hat sich dieser Anteil nur unwesentlich geändert. Fast jede*r zehnte Auszubildende (9,3 Prozent) bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb jedoch nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



n=9.931

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 25,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« (2023: 27,5 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 34,6 Prozent (2023: 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 (24,3 Prozent, 2023: 23,9 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe damit wieder etwas vergrößert.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: O. | 16. Januar 2024

Ausbildungsbetrieb bildet nicht ordnungsgemäß aus. Nachhilfe Arbeitszeit?

Hallo, seit längerem gibt es schon Probleme bei uns im Betrieb. Mein eingetragener Ausbilder ist so gut wie nie in der Firma (meist aus privaten Gründen) und oft stehen wir Azubis mit Fragen und Problemen ziemlich allein da. Zwar wurde die Ausbildungstätigkeit nach Beschwerde darüber meinerseits an meinen Kollegen übertragen, aber auch er hat oft keine Zeit, um uns mit uns zusammzusetzen und uns in Ruhe die Programme zu erklären, mit denen wir arbeiten.

Wichtiges Detail der Sache ist, dass diese Programme für unseren zu erlernenden Beruf essenziell wichtig sind und wir im Vergleich zu anderen Berufsschülern da deutlich hinterherhinken, auch nach Aussage der Lehrer. Netterweise hat unser Chef uns nun Videokurse gekauft, mit denen wir uns nun eigenständig diese Fähigkeiten aneignen können. Die Kurse umfassen einen großen zeitlichen Rahmen und sind sehr ausführlich. Gefordert hat er allerdings, dass wir diese in unserer Freizeit absolvieren?

Meiner Ansicht nach gehören diese Kenntnisse allerdings zu dem Wissen, das in der Ausbildung vermittelt werden soll. Dass wir sie uns selbst beibringen wollen, weil niemand anders sich verantwortlich fühlt, ist unsererseits schon ein Entgegenkommen. Aber ist es richtig, dass wir keinen Anspruch darauf haben, das während unserer Arbeitszeit zu tun?

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

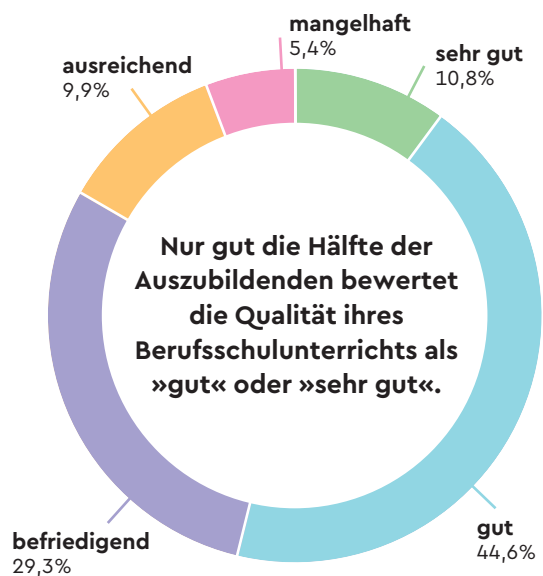
Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Lediglich etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden bewertet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« (55,4 Prozent). Gegenüber dem Jahr 2023, als mit einem Anteil von 53,7 Prozent ein historischer Tiefstwert im Rahmen des Ausbildungsreports erreicht worden war, hat sich die Zufriedenheit mit der Berufsschule zwar wieder geringfügig

Fachliche Qualität der Berufsschule



n=9.889

verbessert. Eine Trendwende ist hier jedoch nicht in Sicht. Noch immer bezeichnen 29,3 Prozent der Befragten die Unterrichtsqualität lediglich als »befriedigend« (2023: 29,4 Prozent) und 15,3 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (2023: 16,9 Prozent). Wie die Befunde des letztjährigen thematischen Schwerpunktes »Moderne Ausbildung« zeigen (→ DGB-Ausbildungsreport 2023), kann davon ausgegangen werden, dass Defizite beim Thema Digitalisierung und der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule mit zu diesem schlechten Ergebnis beitragen.

Ansätze zur Verbesserung

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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsreporte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsreport 2023 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.¹⁵ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹⁶

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen 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 Ausstat-

tungs- 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 Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁷

Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremse sowie ausbleibenden substanziellen Verbesserungen (z. B. in Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengrößen, etc.) in den Berufsschulen ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Zu lange wurde im Bildungsbereich gekürzt, Personalstellen wurden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf dem Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.


Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.

¹⁷ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, S. 13.



55,4%

der Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts mit »sehr gut« oder »gut« – eine leichte Erholung gegenüber dem Negativ-Rekord im Vorjahr.

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 2023 haben sich insbesondere die Auszubildenden zum*zur Verwaltungsfachangestellten sowie die angehenden Fachinformatiker*innen positiver zu den Themen Ausbildungszeiten und Überstunden geäußert, sodass sich diese beiden Berufe aktuell unter jenen mit den besten Bewertungen innerhalb der 25 betrachteten Ausbildungsberufe befinden. Die am schlechtesten bewerteten Berufe sind größtenteils identisch mit denen des Vorjahres.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Bankkaufmann*frau
Industriekaufmann*frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann*frau für Büromanagement
Tischler*in
Elektroniker*in
Fachlagerist*in
Steuerfachangestellte*r
KFZ-Mechatroniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Maler*in und Lackierer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Gärtner*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Anlagenmechaniker*in
Verkäufer*in
Friseur*in
Hotelfachmann*frau
Koch*Köchin

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Gut ein Drittel (34,5 Prozent) der befragten Auszubildenden leistet regelmäßig Überstunden. Gegenüber 2023 (32,1 Prozent) ist dieser Anteil um 2,4 Prozentpunkte gestiegen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



n=10.068

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Für gut die Hälfte der angehenden Köchinnen und Köche (51,6 Prozent) sowie Verwaltungsangestellten (50,6 Prozent) gehören regelmäßige Überstunden zu ihrem beruflichen Alltag. Angehende Hotelfach- (43,2 Prozent) sowie Industriekaufleute (43,3 Prozent) berichten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von regelmäßigen Überstunden.

Auch in vielen anderen Ausbildungsberufen ist der Anteil der Auszubildenden, die von regelmäßigen Überstunden berichten, im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Am niedrigsten liegen die Werte noch bei den angehenden Industriemechaniker*innen (19,7 Prozent), den Elektroniker*innen für Betriebstechnik (22,5 Prozent) sowie den Verkäufer*innen (23,1 Prozent).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L. | 30. April 2024

Ausbilder/Chef ignoriert Rahmenplan, bildet nicht persönlich aus und hat sich in Überstunden verliebt

Hallo zusammen,

Ich befinde mich seit August 2023 in einem Betrieb, wo ich schon vorher ein Praktikum gemacht habe, in Ausbildung. Der letzte Azubi hat mich während meines Praktikums schon gewarnt, dass die Ausbildungsqualität nicht super sei. Ich habe aber nicht wirklich drauf gehört (bin mit dem Azubi gut klargekommen, hat aber 2 Monate später gekündigt).

Die ersten 3 Monate waren geplagt von Überstunden (beinahe jeden Tag 2–3 Std.), in einem Projekt, das nichts mit der Ausbildung zu tun hatte (musste Holzumrahmungen zusammenbauen, und dann an dem Standort an die Wand bohren). Dazu kommt noch, dass ich meinen Azubivertrag erst im OKTOBER bekam.

Nach dem Projekt dasselbe: Neues Projekt, mehr Überstunden (teilweise von 8 Uhr morgens bis 10–11 abends, musste an einem Tag auch schon von 08:00 bis 01:30 morgens). Mein Ausbilder, der gleichzeitig auch der Chef ist, bildet mich dabei auch gar nicht aus. Ich soll einfach machen, und dass ohne Fehler. Wenn ich ihn frage, mir etwas zu erklären, was ich nicht verstanden habe/womit ich nicht weiterkomme, kann er mir auch nicht helfen. Er sagt dann, er weiß auch nicht, wie das geht/funktioniert.

In der Berufsschule geht es einigermaßen, dank meinem Fachabi in Informatik ist das erstmal nur Wiederholung. Nur die fachspezifischen Fächer, die man vorher noch nicht hatte, sind etwas schwerer, wobei mir auch der Ausbilder nicht helfen kann. Dazu kommt dann auch noch, dass wir jetzt ein paar Wochen Homeschooling hatten, und ich dann parallel noch bisschen Arbeiten sollte, was ablenkend ist.

Ich habe mit dem Chef auch schon darüber leicht gesprochen. Er sagte mir, dass weil wir eine kleine Firma sind, ich damit nun mal Leben muss, und es normal sei, dass ich nach der Arbeitszeit, und am Wochenende/Urlaub 24/7 erreichbar bin, und wenn nötig arbeitsbereit.

Meine Frage nach dem langen Rant ist: Ist das ein normales und erlaubtes Verhalten? Und was sollte ich am besten tun?

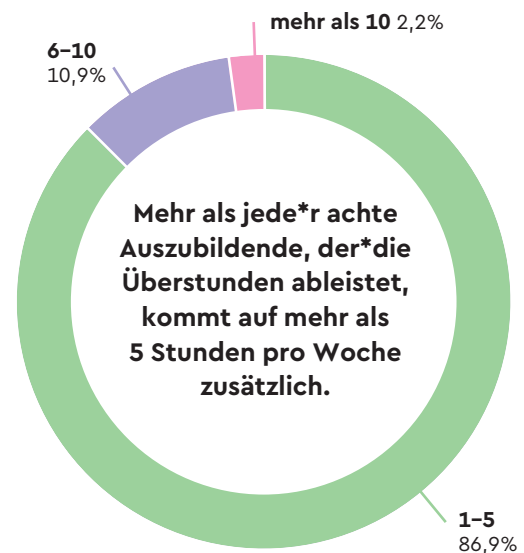
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

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 (86,9 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, weitere 10,9 Prozent zwischen sechs und zehn Überstunden.

Überstunden pro Woche



n=3.088

Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,9 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,6 Stunden – und damit auf dem gleichen Niveau wie 2023.

Mit durchschnittlich 6,1 Überstunden pro Woche liegen Köchinnen und Köche an der Spitze der 25 Berufe, gefolgt von den Hotelfachleuten mit 5,6 Stunden und den Verkäufer*innen mit 5,5 Stunden. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten die Industriekaufleute (2,3 Stunden) und Verwaltungsfachangestellten (2,4 Stunden) leisten.



34,5 %

der Auszubildenden geben an
regelmäßig Überstunden machen
zu müssen – jede*r Zehnte
erhält hierfür weder eine
finanzielle Gegenleistung
noch Freizeitausgleich.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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 34,2 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Betrieben zwischen 21 und 500 Beschäftigten waren es 35,8 Prozent. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 33,7 Prozent.

Etwas größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 95 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an. Bei den Auszubildenden in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten geben hingegen 82,2 Prozent an, maximal fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

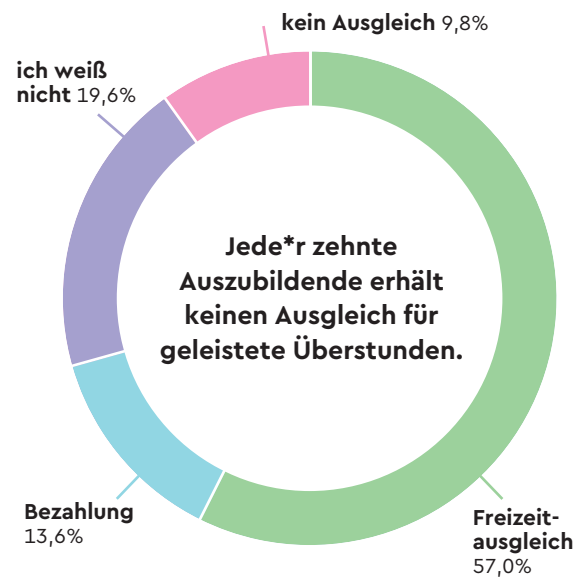
Gesetzliche Regelung

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 leider eine Diskrepanz zwischen gesetzlicher Regelung und gelebter Ausbildungspraxis.

Ausgleich für Überstunden

Mehr als zwei Drittel (70,6 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13,6 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (57 Prozent). 9,8 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



n=9.420

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.

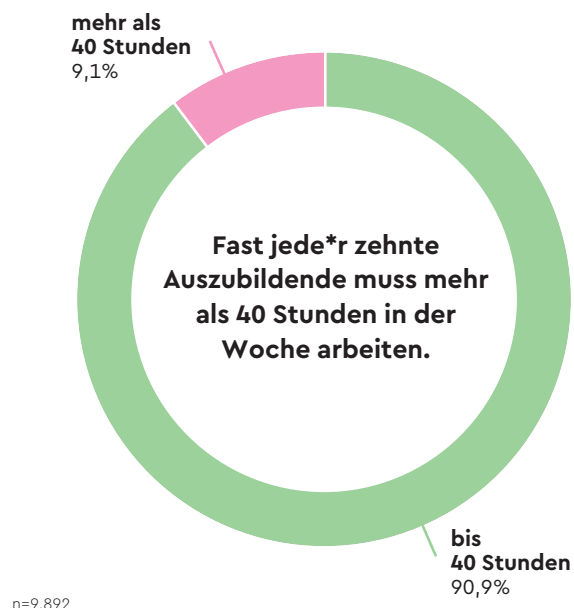
Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen bestehen zum Teil deutliche Unterschiede bezüglich der Regelung des Überstundenausgleichs. Dies betrifft sowohl die Frage, ob Überstunden eher mit Freizeit ausgeglichen

3.2.3 Wöchentliche Ausbildungszeit

oder bezahlt werden als auch die Frage, ob überhaupt ein Ausgleich geleistet wird. So gaben mehr als ein Fünftel der angehenden Friseur*innen (22,8 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (22 Prozent) an, keinen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, jedoch nur 0,9 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten.

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (90,9 Prozent). Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit über alle Berufe und Ausbildungsjahre hinweg liegt mit 39,2 Stunden auf dem gleichen Niveau wie in den Vorjahren. Allerdings gaben 9,1 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden wurden genannt, mit einem Anteil von 1,8 Prozent der Befragten jedoch erfreulicherweise seltener als im Vorjahr (2023: 2,8 Prozent). Trotzdem müssen viele Auszubildende noch immer deutlich länger arbeiten, als dies die gesetzliche Grundlage zulässt.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Teilzeitausbildungen spielen bei den Auszubildenden kaum eine Rolle. Lediglich 2,1 Prozent der Befragten gaben an, ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

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.

Das Berufsbildungsgesetz (§ 7a BBiG) sieht die Möglichkeit vor, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Dafür braucht es seit Anfang 2020 keinen gesonderten Grund mehr. In einer solchen Ausbildung in Teilzeit kann die wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit auf bis zu 50 Prozent reduziert werden. Die Gesamtdauer der Ausbildung verlängert sich je nach dem, um wie viel Prozent die Arbeitszeit reduziert wird, maximal jedoch um das Eineinhalbfache der »regulären« Ausbildungsdauer. Leider wird auch die Ausbildungsvergütung entsprechend der wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt (§ 17 Abs. 5 BBiG).

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 2,9 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, hat von den angehenden Verkäufer*innen (11,1 Prozent), Köchinnen und Köchen (10,4 Prozent) und Kaufleuten im Einzelhandel (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. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁸ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde bereits im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.¹⁹

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.²⁰

¹⁸ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁹ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

²⁰ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: M. | 17. Juni 2023

Überstunden und Arbeit am Wochenende

Hallo! Ich mache eine Ausbildung zur Pflegehelferin in einem Pflegeheim, oft muss ich in der Küche helfen und die gleiche Arbeit leisten wie ein normaler Arbeiter. Oder manchmal auch mehr, in letzter Zeit habe ich jedes Wochenende im Monat gearbeitet und bei mehreren Gelegenheiten, wenn ich bei der Arbeit ankam, wurde mir gesagt, ich solle nach Hause gehen und am Abend wiederkommen, weil es kein Personal gibt, was meine Zeit verschwendet und meine Zeit nicht respektiert.

Bei zwei Gelegenheiten, nachdem ich morgens mehrere Stunden gearbeitet habe, um aufzustehen, zu duschen, mich anzuziehen und den 12 kleinen alten Menschen Frühstück zu geben, wie ich es jeden Tag tue, wurde mir gesagt, ich solle nach Hause gehen und abends wiederkommen. Und ich müsse zurückgehen, um Abendessen zu geben, zu putzen, dieselben kleinen alten Menschen anzuziehen und sie ins Bett zu bringen, mit anderen Worten, doppelte Arbeit.

Ich bin aus Spanien gekommen, weil ich ein besseres Leben wollte. Aber ich glaube, ich habe einen Fehler gemacht. Ich brauche bitte einen Rat. Ich weiß nicht, welche Rechte ich habe. Ich danke Ihnen vielmals.

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

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

Zum 1. Januar 2020 wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zuletzt novelliert. Die Gewerkschaftsjugend hatte sich dabei vehement für Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen eingesetzt. Gemeinsam konnten wir Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten erkämpfen.

Allen Auszubildenden wird altersunabhängig 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 5 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 5 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, die in nicht wenigen Unternehmen herrscht, 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.

Außerdem müssen Auszubildende einerseits für die Teilnahme an der Abschlussprüfung sowie andererseits an dem Tag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden. Die Freistellung erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 15 BBiG).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: J. | 08. September 2023

Freistellung von Arbeit für Schule

Hallo Dr. Azubi,

Ich bin Klassensprecherin und wurde von meiner Schule gebeten, zur Schülerratsabschlussitzung zu kommen. Dafür wurde an meinen Betrieb eine E-Mail geschrieben, in der gebeten wurde, dass ich für diesen Tag freigestellt werde. Ohne Absprache mit mir wurde festgelegt, dass ich von der Arbeit freigestellt werde und zur Schule gehe, was ich auch getan habe. Ich wurde für diesen Tag nicht bezahlt und die Stunden wurden von meinen Überstunden abgezogen. Meine Frage jetzt wäre: Ist dies rechtens oder habe ich ein Anspruch auf die Stunden, welche ich dort verbracht 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.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 4,7 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2023: 3,6 Prozent). Bei weiteren 11,2 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2023: 10,6 Prozent).

Von den angehenden Friseur*innen (64,9 Prozent), Köchinnen und Köchen (65 Prozent) und Hotelfachleuten (67,2 Prozent) gaben nur etwa zwei Drittel an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Auch von den künftigen Verkäufer*innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten waren es jeweils weniger als drei Viertel der Befragten.

Zufrieden ist ein Großteil der befragten Auszubildenden mit den bestehenden Freistellungsregelungen, beispielsweise nach mehr als fünf Stunden Berufsschulunterricht oder vor Abschlussprüfungen. So erachteten insgesamt 88,2 Prozent von ihnen diese Regelungen als »sehr hilfreich« (35 Prozent) oder »hilfreich« (53,2 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Für 8,5 Prozent der Befragten erweisen sich die Freistellungsregelungen als »weniger hilfreich« und 3,3 Prozent bewerteten diese als »gar nicht hilfreich«. Hier zeigt sich: Die im Zuge der BBiG-Novellierung von 2020 eingeführten Freistellungsregelungen werden von den Auszubildenden sehr positiv bewertet.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Gesetzliche Regelung

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

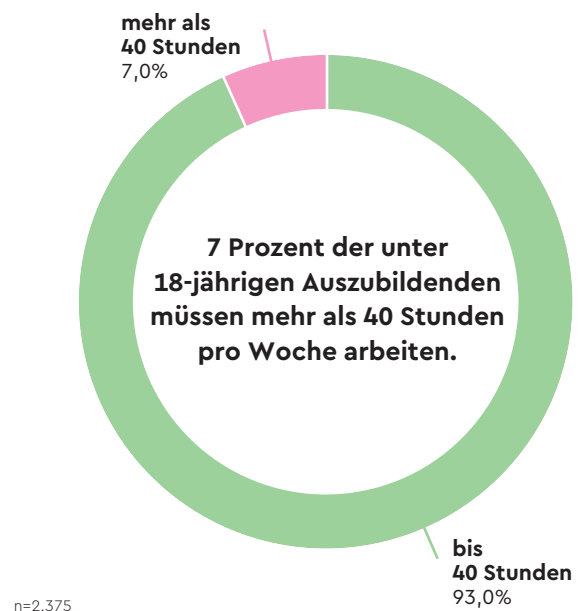
Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich festgelegt. Sollten Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 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 gegenüber dem Vorjahr unverändert blieb, 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 (27,4 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 siebte (13,9 Prozent) minderjährige Auszubildende²¹ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten. Ihr Anteil ist gegenüber dem Vorjahr (2023: 10,2 Prozent) um 3,7 Prozentpunkte deutlich gestiegen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: P. | 29. Dezember 2023

Sonn-/Feiertag Montage

Hallo, ich bin 16 Jahre alt und im ersten Lehrjahr zum Möbelpacker. Ich muss regelmäßig auf Ferntour bzw. Montage fahren, meistens an Sonn- oder Feiertagen abends um 22 Uhr. Darf ich das überhaupt?

Oft kommen wir mittwochs nachts gegen 24/01/02 Uhr wieder und ich muss um 7:30 Uhr in der Berufsschule sein, das ist mega hart für mich. Aber alle im Betrieb sagen, dass wäre ok. Zudem arbeite ich oft 11–12 oder mehr Stunden am Tag, selbst wenn ich bis 21 Uhr arbeiten war, muss ich am nächsten Tag um 6:45 wieder arbeiten. So macht es keinen Spaß mehr.

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

Die Ergebnisse zeigen erneut: Es handelt sich bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) keinesfalls nur 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 Jahren²² – 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.

²¹ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

²² Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Für eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Seit dem 1. Januar 2020 gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der Bezahlung besonders niedriger Ausbildungsvergütungen konnte so Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft dabei vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen.

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

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 wurde eine jahrelange Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts in Gesetzesform gegossen.

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Für die Einführungsphase bis einschließlich 2023 waren sie bereits im Gesetz festgelegt. Seit diesem Jahr werden diese Festbeträge durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) jährlich festgelegt. Die Steigerung orientiert sich dabei 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.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: D. | 05. Mai 2024

Ausbildungsgehalt

Hey Dr. Azubi,

ich bin im letzten Monat in meiner Ausbildung in einem großen Discounter-Betrieb. Mein Chef und meine Bezirksleiter weigern sich mir mein Gehalt zu zahlen, obwohl ich rechtzeitig ein Krankenschein abgeben und Bescheid gesagt habe. In der Lohnabrechnung steht »Bummelei«. An den Tagen, wo ich krankgeschrieben war und auch an den Tagen, wo ich krankgeschrieben war und auch an den Tagen, wo ich meine Prüfung hatte und in Schule war, steht da Bummelei und die Tage bezahlen die mir nicht und werfen mir vor, ich sei nicht krank. Obwohl ich Nachweise dafür habe. Was kann ich dagegen tun?

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

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 2023 nur noch bei 24 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.²³

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit vielen 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.

²³ Vgl. WSI (2024): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2024, S.10.



965 €

Ausbildungsvergütung haben die befragten Auszubildenden durchschnittlich im Monat erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 1.066€.

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 2023 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.066 Euro. Damit lag der Anstieg der Ausbildungsvergütung unterhalb der Inflationsrate, die zwischen Oktober 2022 und August 2023 durchgängig bei über sechs Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²⁴

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Die Ausbildungsvergütung in Westdeutschland ist im Jahr 2023 erstmals seit 2017 etwas stärker gestiegen als in Ostdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,8 Prozent auf durchschnittlich 1.068 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von drei Prozent auf 1.042 Euro.

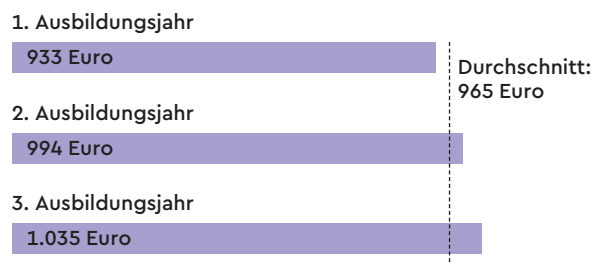
Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.197 Euro), und Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.186 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (691 Euro).²⁵

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) 965 Euro pro Monat und damit – wie auch in den zurückliegenden Jahren – noch immer deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 965 Euro im Monat an Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=9.470 (davon 9.308 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei weiterhin zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.243 Euro), Industriemechaniker*innen (1.174 Euro) und Steuer- sowie Verwaltungsfachangestellte (1.163 bzw. 1.162 Euro) im dritten Ausbildungsjahr mehrere Hundert Euro mehr als Friseur*innen (830 Euro). Trotzdem ist hier insofern eine positive Entwicklung feststellbar, als die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur*innen im dritten Ausbildungsjahr im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen ist. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte Mindestausbildungsvergütung (MiAV) ihre Wirkung entfaltet. Darauf deutet auch hin, dass die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in den letzten Jahren insgesamt geringer geworden sind.

Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 1.035 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Unterschiede der Ausbildungsvergütungen zwischen den Geschlechtern sind 2024 nicht mehr feststellbar. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«²⁶ die Auszubildenden mit 1.006 Euro weniger verdienen als in Berufen, die zu etwa gleichen Anteilen von männlichen und weiblichen Auszubildenden gewählt wurden (1.085 Euro). Selbst in »weiblich dominierten Be-

²⁴ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

²⁵ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023.

²⁶ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

rufen« lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr mit 1.024 Euro etwas höher als in den »männlich dominierten Berufen«.²⁷

Mindestausbildungsvergütung

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

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

Vergütungsstufen bis 2024 (Stand Juni 2024)

1. Ausbildungsjahr				
550 Euro	585 Euro	620 Euro	649 Euro	
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*				
649 Euro	690,30 Euro	731,60 Euro	766 Euro	
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*				
742,50 Euro	789,75 Euro	837 Euro	876 Euro	
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*				
770 Euro	819 Euro	868 Euro	909 Euro	
2021	2022	2023	2024	
Jahr des Ausbildungsbeginns				

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

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.

²⁷ Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass inzwischen lediglich noch 3 der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in die Kategorie »weiblich dominiert« fallen, d. h. über einen Anteil von mehr als 70 Prozent weiblicher Auszubildender verfügen.

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive 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.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Fachinformatiker*in
 Industriekaufmann*frau
 Steuerfachangestellte*r
 Elektroniker*in
 Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
 Kaufmann*frau für Büromanagement
 Gärtner*in
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Anlagenmechaniker*in
 KFZ-Mechatroniker*in
 Tischler*in
 Fachlagerist*in
 Medizinische*r Fachangestellte*r
 Kaufmann*frau im Einzelhandel
 Koch*Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Maler*in und Lackierer*in
 Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
 Friseur*in
 Hotelfachmann*frau
 Verkäufer*in

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 eine hohe Übereinstimmung 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.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Der Ausbildungsreport zeigt seit dem Beginn der jährlichen Erhebungen, dass der Großteil der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden ist. Dennoch zeigen sich Jahr für Jahr Werte und Entwicklungen, die genau beobachtet und angegangen werden müssen, um die Qualität der und die Zufriedenheit mit der Ausbildung weiter zu steigern.

Insgesamt gaben im diesjährigen Ausbildungsreport 69,8 Prozent der befragten Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (20,2 Prozent) oder »zufrieden« (49,5 Prozent) zu sein. Die Gesamtzufriedenheit ist damit erneut leicht gefallen (um 0,7 Prozentpunkte) und unterschreitet nach 2019 zum zweiten Mal in der Geschichte des Ausbildungsreports die 70-Prozent-Marke. Erschwerend kommt hinzu, dass der Anteil »sehr zufriedener« Auszubildender im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 4,5 Prozentpunkte gesunken ist (2023: 24,7 Prozent).

24,5 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein. Nur insgesamt 5,8 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,5 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,3 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: F. | 09. September 2024

Kündigung

Hallo Dr. Azubi,

ich habe eine Nachfrage bezüglich einer Kündigung. Ich hatte vor den Ausbildungsbetrieb zu wechseln und mein Arbeitgeber hat erfahren, dass ich Probearbeiten war in einem anderen Unternehmen und war davon nicht sehr beeindruckt und wollte ein Gespräch mit mir führen. Das Gespräch fand mit meinem Ausbilder und dem Geschäftsführer statt. Er war sehr enttäuscht und sauer darüber, dass ich in einem anderen Unternehmen Probearbeiten war. Das wollte ich tun, weil der Geschäftsführer mir vor paar Wochen gesagt hatte, dass ihm meine Prüfung scheinbar egal sei und ich mal agiler arbeiten soll, weil er mir sonst ein paar aufs Maul haut.

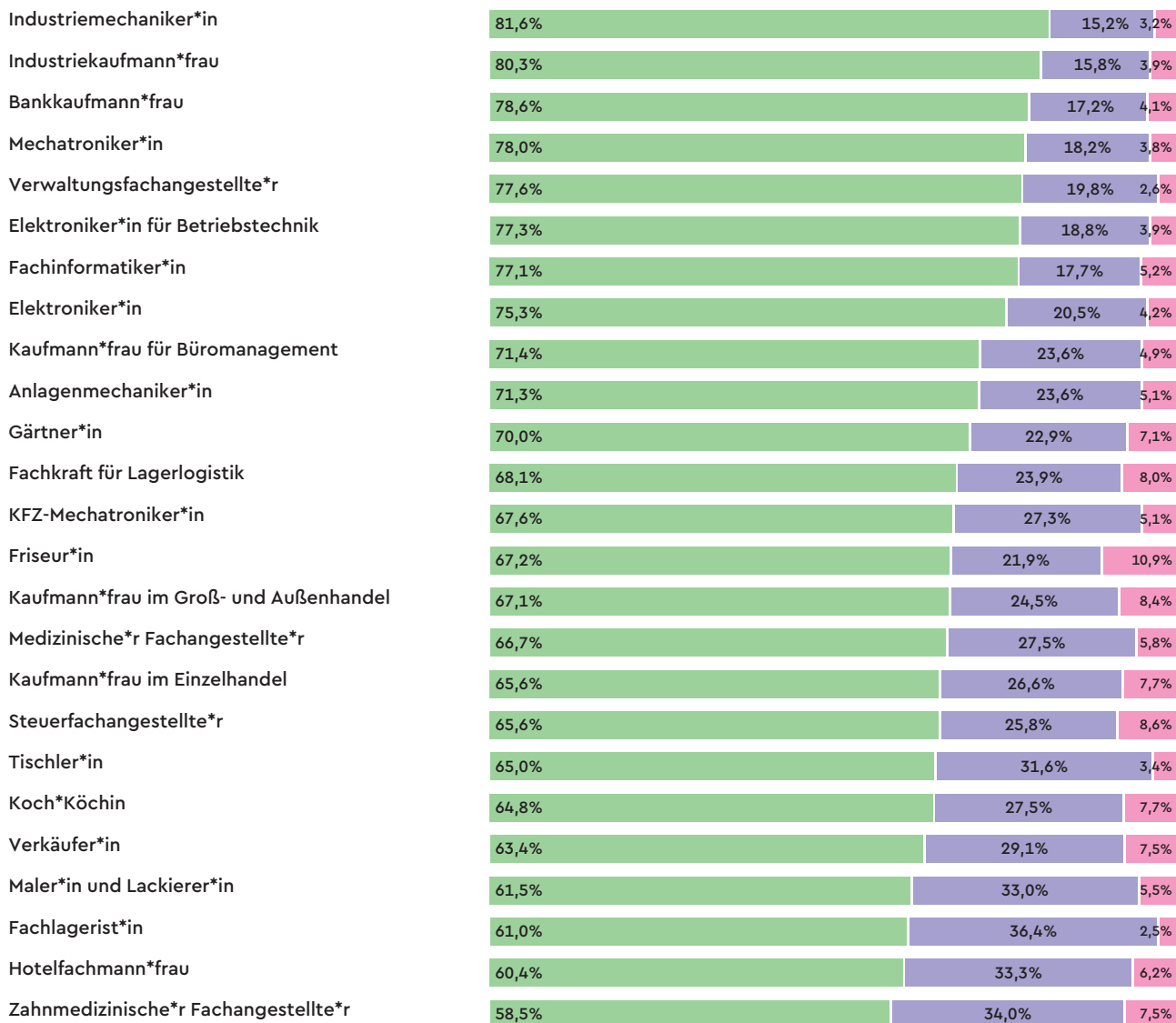
In dem Gespräch hat er mich gefragt, ob ich noch hier arbeiten will, was ich mit ein wenig Zögern verneint habe, da ich unter so einer Arbeitsatmosphäre nicht arbeiten möchte und er hat mich darauf hin beleidigt und mich stark unter Druck gesetzt, eine Kündigung von mir selbst aus zu schreiben. Und ich habe diesen Fehler leider getan, da ich auch ein wenig eingeschüchtert war, weil er meinte, dass wenn ich eine Zusage bekomme bei ihm nicht kündigen soll, weil es sonst Schläge gibt. Und hatte diktieren, wie die Kündigung geschrieben werden soll und das habe ich auch getan und er hatte diktieren, dass ich fristlos kündige mit der Begründung, dass ich die Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortführe.

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

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 Industriekaufleute mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind,

trifft dies für weniger als 60 Prozent der zahnmedizinischen Fachangestellten zu. Darüber hinaus lassen sich zahlreiche weitere Ausbildungsberufe identifizieren, in denen maximal zwei Drittel der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



n=9.918

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

A man with glasses and a woman, both wearing overalls, are standing in a workshop. The man is pointing at a computer monitor on a stand, and the woman is looking at it with her arms crossed. They appear to be engaged in a discussion or training session.

7 von 10

Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung
»(sehr) zufrieden« – ein leichter
Rückgang gegenüber dem Vorjahr.

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 88,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«, aber nur gut ein Viertel (26,5 Prozent) derer, die sich »selten« oder »nie« korrekt behandelt fühlen.

Dementsprechend fühlen sich fast drei Viertel (72,6 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder*innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (19,8 Prozent), »selten« (29,1 Prozent) oder »nie« (23,7 Prozent) korrekt behandelt.

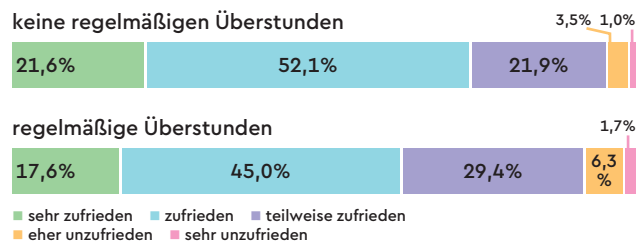
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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 Ausbilder*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 enge und hochwertige Betreuung zu gewährleisten, sollten Ausbilder*innen nicht für zu viele Auszubildende gleichzeitig zuständig sein. Als sinnvollen Standard sieht die Gewerkschaftsjugend einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Überstunden

Überstunden haben deutliche Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit: Während 21,6 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 17,6 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: 88,1 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« hingegen bei 68,7 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 81,6 Prozent weder unter- noch überfordert. Viele Auszubildende, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich beispielsweise bei den angehenden Bankkaufleuten (84,8 Prozent), Industriemechaniker*innen (82,6 Prozent) und Industriekaufleuten (81 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf Friseur*innen (61,9 Prozent), Köchinnen und Köche (62 Prozent) sowie Hotelfachleute (65,9 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 48,9 Prozent. 22,9 Prozent klagen über eine Überforderung und 28,2 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (21,4 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Verwaltungsfachangestellten (19,5 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 76,8 Prozent die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 5,5 Prozent.

Insgesamt würden deutlich weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (59,5 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. 17,3 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen und 23,2 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher. Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe, es mangle ihnen an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit zur Zufriedenheit mit der Ausbildung

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



teilweise zufrieden



eher / sehr unzufrieden



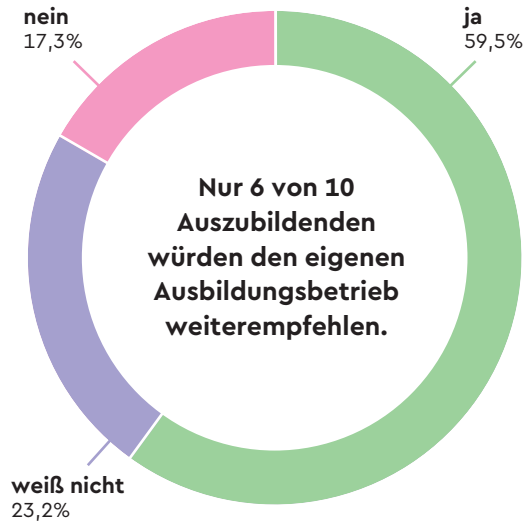
Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Nur 5,5 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würden eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

n=9.848

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb

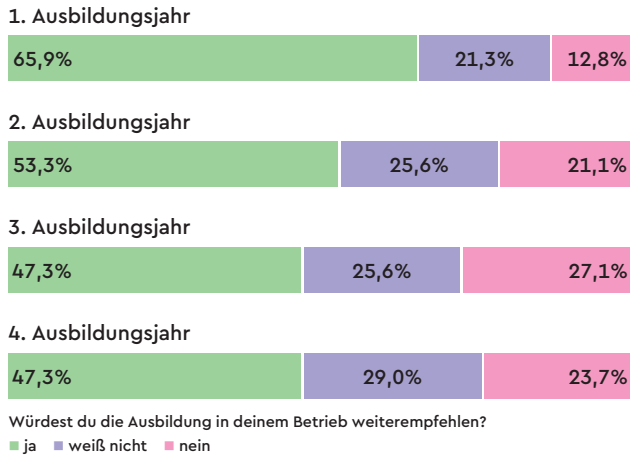


n=9.887

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung deutlich abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch etwa zwei Drittel (65,9 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es bereits im zweiten Ausbildungsjahr nur noch gut die Hälfte (53,3 Prozent). Im dritten und vierten Ausbildungsjahr (jeweils 47,3 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.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Weiterempfehlen der Ausbildung
in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr



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

n=9.864

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: So würden drei Viertel der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (76,2 Prozent) und mehr als 4 von 5 Auszubildenden, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären (84 Prozent), die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90,3 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit »sehr gut« bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

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, die sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden können (39,6 Prozent)²⁸, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (29,9 Prozent). Fast ein Drittel (30,5 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 76,7 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,5 Prozent. Umgekehrt sind nur 4,1 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 8,6 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 (47,7 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV 68,9 Prozent vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 83,3 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 59,8 Prozent der Fall.

²⁸ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten. Also in Betrieben, die die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung erfüllen.

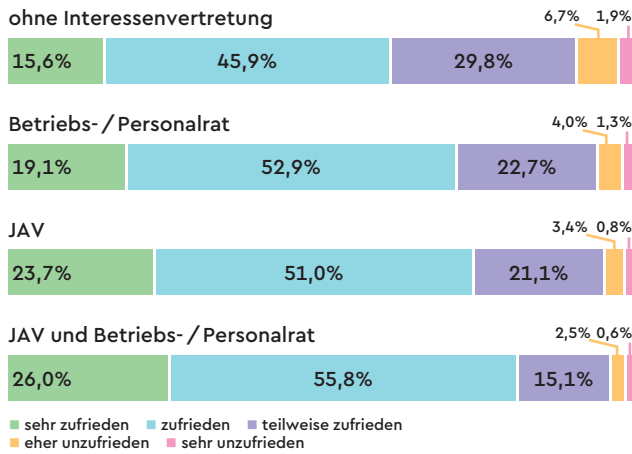
Auszubildende mit einer Interessenvertretung im Betrieb sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

**ARBEITS-
KÄMPFER*IN**

gefördert aus Mitteln des Kinder

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

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=8.994

In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 30,3 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter*innen waren dies nur 13,1 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

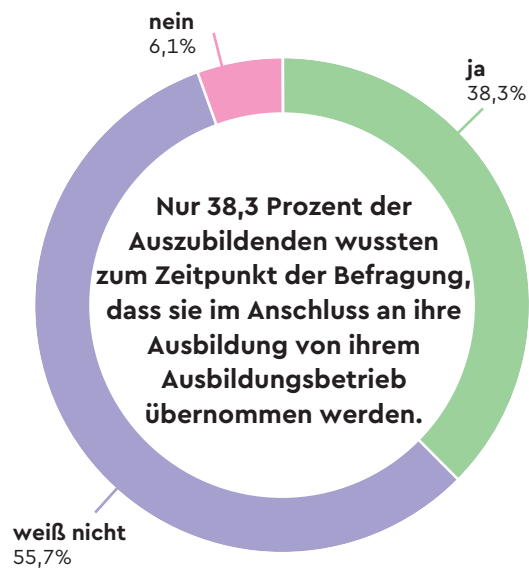
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (37,5 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 74,7 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (31,6 Prozent der befragten Auszubildenden²⁹) hingegen nur 65,2 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wirkt sich positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit aus. 75 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 69,1 Prozent.

64,9 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede*r sechste Auszubildende (18,6 Prozent) sagt, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 46,3 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 38,3 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Nur 38,3 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

n=9.573

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (55,7 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 6,1 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 Friseur*innen (13,7 Prozent) sowie Köchinnen und Köche (13 Prozent).

²⁹ 30,9 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.



1/3

**bzw. 34,5% der Auszubildenden wissen selbst
im letzten Ausbildungsjahr noch immer nicht,
ob sie von ihrem Ausbildungsbetrieb
übernommen werden.**

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass der Anteil derer, die selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten, im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich (um 7,8 Prozentpunkte) gesunken ist und nun bei 34,5 Prozent liegt.

In gleichem Maße ist der Anteil jener Auszubildenden gestiegen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (55,9 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt konstant bei etwa 10 Prozent.

Trotz dieser insgesamt erfreulichen Entwicklung bleibt festzuhalten, dass noch immer gut ein Drittel der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr nicht weiß, ob sie eine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 13,1 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (3,1 Prozent). 32,7 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Anschlussperspektive.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: H. | 10. Januar 2024

Übernahme Azubi abgelehnt ein Tag vor Prüfung

Hallo,

ich habe im Oktober/November 2023 ein Gespräch mit meinem Chef gehabt und der hat mir mündlich mitgeteilt, dass er mich übernehmen möchte. Daraufhin war ich begeistert, habe auch zugesagt und mich nicht mehr woanders beworben. Schließlich paar Wochen später kam eine Beschwerde über mich, worauf ich ein Personalgespräch hatte, wo aber betont wurde, dass es keine Auswirkung auf die Übernahme hat. Jetzt nach 3 Monaten (Januar 2024) habe ich einen Tag vor der mündlichen Prüfung eine Nachricht erhalten, dass ich doch nicht übernommen wurde. Wie kann ich damit umgehen? Dürfen die das? Und kann ich da rechtlich was machen?

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

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Unabhängig vom Ausbildungsjahr konnten sich knapp zwei Drittel der befragten Verwaltungsfachangestellten (63,2 Prozent) und mehr als die Hälfte der Mechatroniker*innen (58,1 Prozent) sowie der Industriemechaniker*innen (51,9 Prozent) bereits sicher sein, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden – dem gegenüber allerdings nur knapp ein Viertel der angehenden Hotelfachleute (23,2 Prozent) und Verkäufer*innen (23,5 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,2 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 (46,4 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. Von den Auszubildenden mit Übernahmeangebot, wurde 75,9 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. Wie im Vorjahr erfolgt jedoch knapp ein Viertel (24,1 Prozent) der Übernahmen nur 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 (24 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnte, 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 50,9 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 33,1 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (87,7 Prozent) als in Großbetrieben (64,9 Prozent).

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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 sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie 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.³⁰

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über- aber auch Unterforderung spielen eine wichtige Rolle. Mögliche Konflikte mit Ausbilder*innen und eine 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 Flexibilitätserfordernisse 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.³¹

Erholung in der Freizeit

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, jedoch in deren Folge noch einmal an Bedeutung gewonnen haben.

So ist der Anteil der befragten Auszubildenden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen – um 2,2 Prozentpunkte auf nun 28,4 Prozent. Nur weniger als jede*r Fünfte (18,1 Prozent) gibt an, damit keine Probleme zu haben.

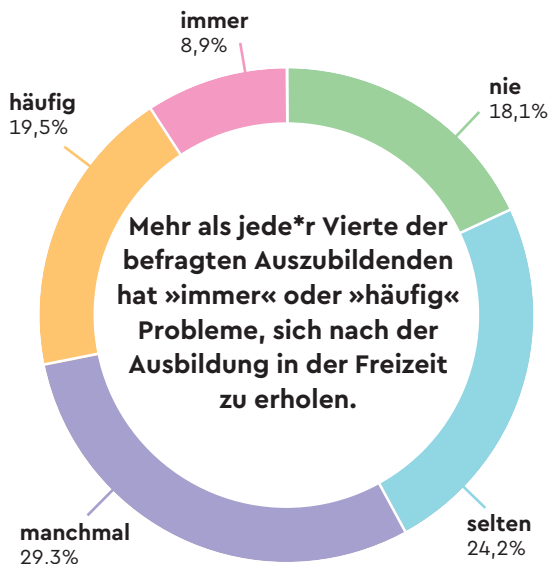
Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Auch im Ausbildungsreport 2018 wurde eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-

³⁰ Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

³¹ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung vieler Auszubildender wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



n= 9.938

Starke Unterschiede nach Branchen

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich, wobei im Vergleich zum Vorjahr in vielen Berufen ein Anstieg der Belastung zu verzeichnen ist. Am niedrigsten sind die Anteile der Auszubildenden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben noch bei den Industriemechaniker*innen (14,7 Prozent) und Fachinformatiker*innen (15 Prozent). Von den Medizinischen (41,5 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (49,6 Prozent) hat inzwischen fast die Hälfte der Auszubildenden Probleme, sich zu erholen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: M. | 17. Januar 2024

Ausbildung abbrechen

Hallo,

ich habe meine Ausbildung zum Systemintegrator am 01.08.2023 angefangen. Anfangs hat mir die Ausbildung auch echt Spaß gemacht. Mittlerweile hat sich die Lage aber komplett geändert. Es gibt öfters Tage, an denen ich gar nichts zu tun habe und nur auf meinen Bildschirm starre und wenn es mal was gibt, sind das irgendwelche Kleinigkeiten, die man in wenigen Minuten fertig hat. Es ist mittlerweile so schlimm, dass ich mental einfach nicht mehr kann und will und ich nicht weiß, wie ich das noch 2 1/2 Jahre durchziehen soll. Außerdem komme ich morgens immer schwieriger aus dem Bett, fühle mich öfters einfach nur fertig und bekomme häufig Kopfschmerzen bzw. Migräne.

Dieses Problem habe ich bei meinem Ausbilder angesprochen und habe gefragt, ob es möglich wäre, die Ausbildung in Teilzeit fortzusetzen, weil dies mir sehr gut helfen würde. Leider macht mein Betrieb sowas nicht, sondern hat mir sogar angeboten, die Ausbildung zu pausieren oder sogar abzubrechen. Nun überlege ich wirklich, diese Ausbildung abzubrechen, leider weiß ich nicht, was ich dann machen soll. Wirklich die Kraft, eine neue Ausbildung zu suchen und von vorne anzufangen, habe ich nicht wirklich und so wie jetzt weiterzumachen kann ich auch nicht mehr.

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

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 22,9 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 60,8 Prozent fast dreimal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 32,7 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

60 Prozent der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 9.825

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 sie ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

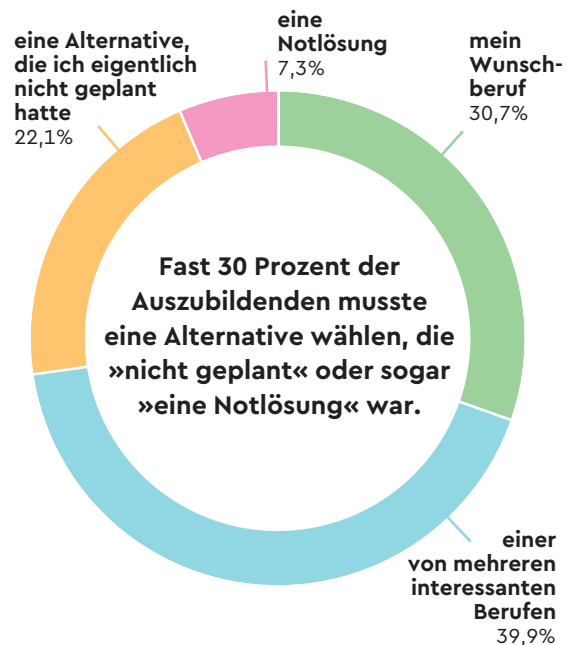
Bereits der Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunktthema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

Deshalb wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet. Denn sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die Möglichkeit für alle interessierten Jugendlichen, Zugang zu einer entsprechenden Ausbildung zu finden, stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar.

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 (70,6 Prozent) der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30,7 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39,9 Prozent). Gut jede*r

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



n=9.872

Fünfte (22,1 Prozent) der Befragten wurde jedoch in einem Beruf ausgebildet, der eigentlich nicht geplant war. 7,3 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Noch immer gelingt es jungen Männern (33,2 Prozent) anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (26,9 Prozent). Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (27,4 Prozent gegenüber 18,6 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (7,5 Prozent Frauen gegenüber 6,9 Prozent Männer).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung immer weiter zurückgeht. Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 173.306 auf 176.535 gestiegen ist, lag der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2023 mit 36,1 Prozent erneut unter dem des Vorjahres (36,5 Prozent).³²

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 erforderlich.

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 zur Berufswahl zeigen, dass die Auszubildenden 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 hintenangelassen werden.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität dadurch, dass lediglich 54,9 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 83,8 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 jede*r Dritte (33 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=9.765

³² Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.56 ff.

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.

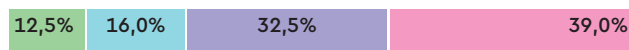
So möchten nur 28,5 Prozent der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits 39 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich vier bzw. 7,2 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf sind sich bereits 83,8 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast drei Viertel (72,1 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (47,1 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur ein Viertel (28,5 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.

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=9.707

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: I. | 02. Dezember 2024

Ausbildung beenden ohne Betrieb

Hallo Dr. Azubi,

ich befinde mich im 3 Lehrjahr meiner Ausbildung. Mein Ausbilder/Chef beleidigt mich immer wieder und stellt mein Können infrage. Ich bin der Meinung seine Aussagen sind Mobbing. Ich fühle mich äußerst unwohl dort. Zuletzt hat er mich sogar früher Nachhause geschickt, da er »keine Lust mehr auf meine Fehler hat«. Fazit: Ich halte es dort nicht mehr aus, finde aber bis jetzt auch noch keinen neuen Betrieb, um das letzte halbe Jahr meiner Ausbildung zu vollenden. Ist es in meinem Fall möglich die Abschlussprüfung ohne Ausbildungsbetrieb abzulegen?

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

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Besserung ist nicht in Sicht – im Gegenteil. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2022 bundesweit 155.325 Vertragslösungen aus, etwa 10 Prozent mehr als 2021 (141.207). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote deutlich gestiegen, um 2,8 Prozentpunkte auf 29,5 Prozent.³³

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.³⁴

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (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.«³⁵

In einer aktuellen Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.³⁶ Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat somit in der Regel eine lange Vorgeschichte und beginnt oftmals bereits mit der Berufswahl. Häufig werden bei Problemen 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 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. Außerdem sollten ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen, wie z.B. die assistierte Ausbildung (AsA flex), deutlich häufiger genutzt werden. Hierfür müssten Ausbilder*innen und Auszubildende noch stärker als bisher über die zusätzlichen Fördermöglichkeiten aufgeklärt werden.

³³ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.101 ff.

³⁴ a. a. O., S. 102.

³⁵ a. a. O., S. 103.


³⁶ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.15 ff.

Ausbildungsabbrüche:

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2024 gaben 16,7 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt hier mit 18,1 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (15,6 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 82,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 17,5 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 Auszubildende (12,6 Prozent), die*der im Rahmen des Ausbildungsreports 2024 befragt wurde, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

A woman with long, wavy hair, wearing a dark, long-sleeved work shirt, is focused on working on a bicycle wheel. She is in a workshop or garage setting, with various tools and equipment visible in the background. The lighting is soft, and the overall tone is professional and industrious.

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 erneut drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Ausbildungsanfänger*innen³⁷ 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 es zu berücksichtigen, dass in den zurückliegenden Jahren mehrere Berufe aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen herausgefallen sind, die zur Gruppe der weiblich dominierten Berufe gehörten. Dies betraf neben den Restaurantfachleuten auch die Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk. Bei der Zuordnung der Berufe für den aktuellen Ausbildungsreport sind zudem die Verwaltungsfachangestellten aus der Gruppe der weiblich dominierten Berufe herausgefallen, da hier der Anteil der weiblichen Ausbildungsanfänger*innen in diesem Jahr unter 70 Prozent gefallen ist.

Damit setzt sich die Gruppe der weiblich dominierten Berufe lediglich noch aus den Bürokaufleuten, sowie den Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten zusammen. 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 Berufsgruppen³⁸ weniger stark ausgeprägt sind als bei der zuvor verwendeten.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2024

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
Verwaltungsfachangestellte*r
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte*r
Verkäufer*in

weiblich dominiert

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

³⁷ Vgl. BIBB (2023): Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.

³⁸ Vgl. DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport 2022.

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.

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 14,3 Prozent deutlich über dem in den männlich dominierten (8,5 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=6.520

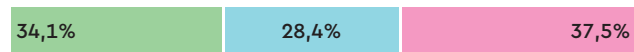
In der Folge haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 22,5 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 37,5 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.

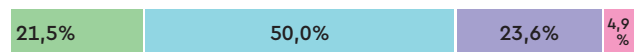
n=8.544

Gesamtzufriedenheit

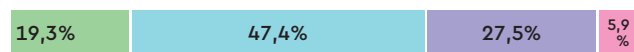
Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 71,4 Prozent um 4,7 Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (66,7 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=6.571

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (24,8 Prozent gegenüber 38,9 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (7,3 Prozent gegenüber 5,5 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 überholten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

Leider können keine Ergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Bewertungen derjenigen Auszubildenden präsentiert werden, die als Geschlecht »divers« angegeben haben. Aufgrund der geringen Fallzahl sind diese Daten nicht repräsentativ.

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. sogenannte Männer- bzw. 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

5. Fazit und Forderungen

Das Ausbildungspersonal ist die Stütze der dualen Berufsausbildung. Der Beitrag der vielen Ausbilder*innen in den Betrieben zum Wert der Ausbildung ist kaum zu überschätzen. Doch lastet auf ihren Schultern auch viel Verantwortung: Die Qualität der Ausbildung und der erfolgreiche Abschluss der Auszubildenden hängt maßgeblich auch von ihrer Betreuung ab. Dabei bewegen sie sich in einem Spannungsfeld zwischen betrieblichen Anforderungen und Bedarfen der Auszubildenden nach enger Betreuung. Die Ausbilder*innen-Studie der IG Metall aus dem Jahr 2022 hat es bereits gezeigt: Das Ausbildungspersonal ist motiviert und bildet sich weiter, es fehlt jedoch oft an Wertschätzung durch die Arbeitgeber. Klar ist: Unter steigenden und teils widersprüchlichen Anforderungen leidet sowohl das Ausbildungspersonal als auch die Qualität der Ausbildung insgesamt. Deshalb gilt es dort anzusetzen und das Ausbildungspersonal zu stärken: Zum einen durch regelmäßige Weiterbildung und eine verbesserte Ausbildung der Ausbilder*innen. Zum anderen durch gute Arbeitsbedingungen – die Rolle als Ausbilder*in darf eben nicht on top zu anderen Aufgaben dazukommen. So lässt sich letztlich die Qualität der Ausbildung verbessern. Ausbildungsabbrüche können dadurch vermieden und die duale Berufsausbildung gestärkt werden.

Der Ausbildungsreport 2024 zeigt, mit welchem Eifer sich Ausbilder*innen um ihre Auszubildenden kümmern: Mehr als drei Viertel der Azubis geben an, sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu fühlen. Nur bei 8,6 Prozent ist das »selten« oder »nie« der Fall. Dennoch zeigt sich auch, dass das Ausbildungspersonal mehr Zeit erhalten muss, um eine enge Betreuung sicherstellen zu können. Weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, »mindestens monatlich« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Achte erhält sogar »nie« ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

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

Danach gefragt, welche Kompetenzen den Auszubildenden bei ihren Ausbilder*innen besonders wichtig sind, nennen die meisten von ihnen eine gute Kommunikationskompetenz. Dazu gehört auch, in Konflikten im Arbeitsalltag immer einen ruhigen Kopf zu bewahren.

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken – Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

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


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

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

Modern ausbilden – Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

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



»Ob bei jungen Menschen ohne Berufsabschluss oder den explodierenden Mieten und Lebenshaltungskosten – als Gewerkschaftsjugend sind wir bundesweit lautstark unterwegs zu den Themen, die junge Menschen bewegen. Unser Kompass dabei ist klar: Wir kämpfen für gute Ausbildung, höhere Löhne, Umverteilung und Bildungsgerechtigkeit. Für eine solidarische und antifaschistische Gesellschaft. Zusammen sind wir stärker!«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Gute Ausbildungsqualität sichern – Enge Betreuung ermöglichen

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

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

Ausbilder*innen entlasten – Ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

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

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

Ausbildung ermöglichen – Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

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

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

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

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



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 2023 bis April 2024 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 10.289 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2022 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auswertungsverhältnisse 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.

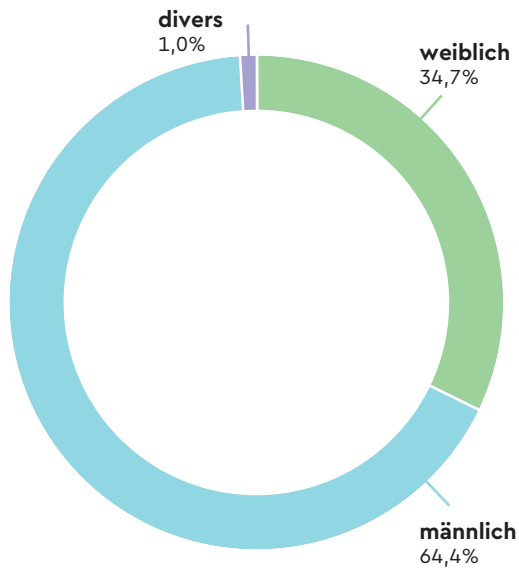
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den 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?



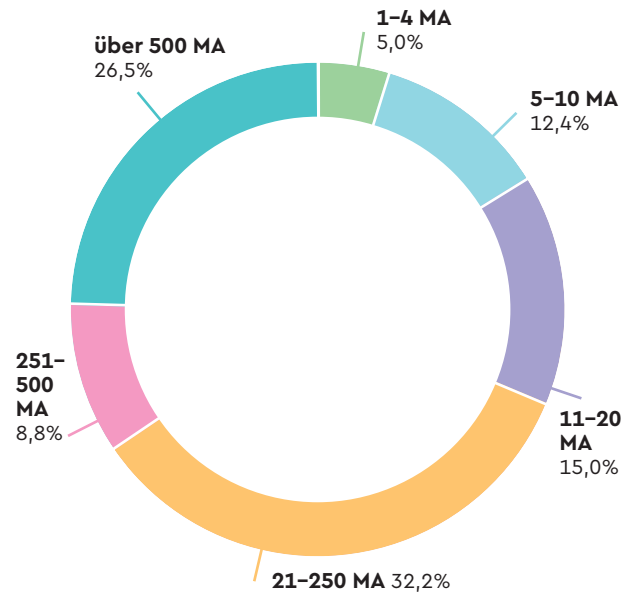
7 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



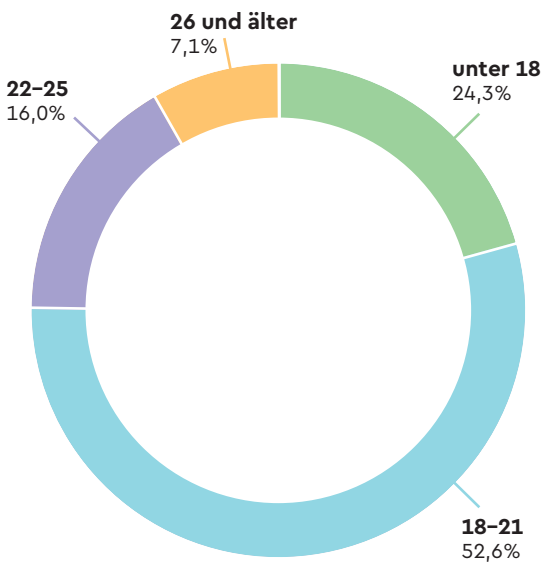
n=10.110

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



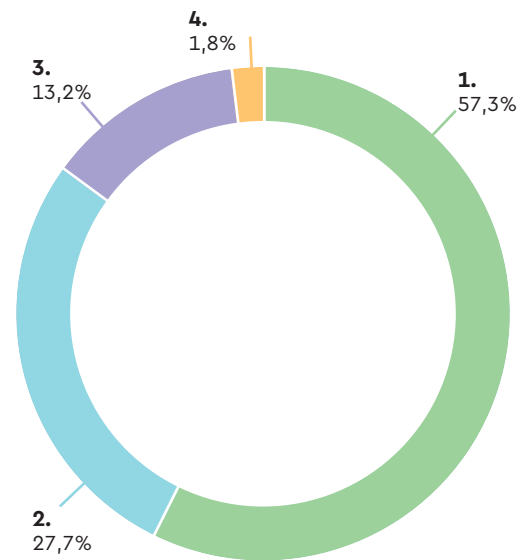
n=9.748, MA = Mitarbeiter*innen.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



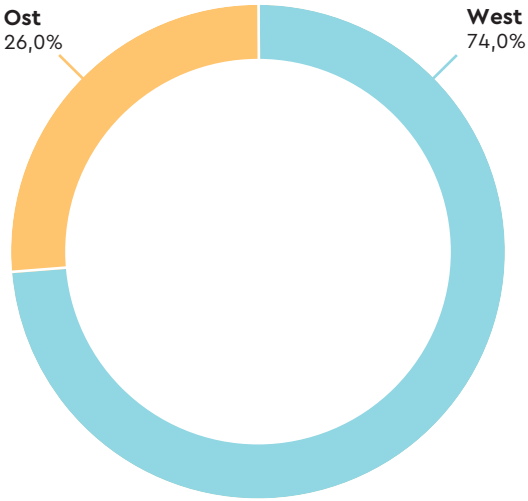
n=10.158

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=10.262

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=10.289

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2023/2024: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste.

1. Mein Ausbildungsberuf:

(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
 2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
 3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o. ä.)
 4. Ich bin _____ Jahre alt
und weiblich männlich divers
 5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
 6. Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
 7. Ich mache eine
 Vollzeitausbildung Teilzeitausbildung
 8. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
 9. Die bestehenden Freistellungsregelungen (z. B. nach mehr als 5 Stunden Berufsschule; vor Abschlussprüfungen) sind für meinen schulischen Lernfortschritt
 Sehr hilfreich hilfreich weniger hilfreich gar nicht hilfreich
 10. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
 11. Falls Frage 10 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
 12. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
 13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
 14. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
 15. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
 16. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
 17. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
- Die Fragen 18 bis 26 nur beantworten, falls Frage 17 JA:
18. Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
 19. Ich bekomme eine persönliche Rückmeldung zu meiner Ausbildung durch meine Ausbilder*in (z. B. durch Feedback-Gespräche):
 mindestens wöchentlich mindestens monatlich
 seltener nie
 20. Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil/ im Homeoffice absolviert:
 ja nein
 21. Falls Frage 20 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir in mobiler Ausbildung/im Homeoffice zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
 22. Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
 23. Mein*e Ausbilder*in motiviert mich in meiner Ausbildung:
 immer häufig manchmal selten nie
 24. Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
 25. Mein*e Ausbilder*in kann mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
 26. Mein*e Ausbilder*in geht auf meine individuellen Lernbedürfnisse (z. B. verständliche Sprache, Lerntempo, Nachfragen, etc.) ein:
 immer häufig manchmal selten nie
 27. Folgendes ist mir bei meinem*meiner Ausbilder*in besonders wichtig (Mehrfachnennungen möglich):
 Einfühlungsvermögen Verantwortungsbewusstsein
 Konfliktfähigkeit Fachkompetenzen
 Kommunikationskompetenzen
 digitale Kompetenzen moderne Arbeitsweisen



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

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

b) Ich finde diese Methode hilfreich:

- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein
- ja teilweise nein

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

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

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

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

32. Falls Frage 30 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie

33. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie

34. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie

35. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung

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

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

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

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

40. Falls Frage 39 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

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

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

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

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

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

46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____

47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative

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

49. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

50. Datum: _____

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



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Ausbildungsreport 2024

August 2024

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, Julian Neisser

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:

Titelfoto: Monkey Business Images/Shutterstock

S. 04: Andi Weiland

S. 06: Phynart Studio/iStock

S. 10: Prathankarnpap/Shutterstock

S. 13: Shutter.B/Shutterstock

S. 16: SolStock/iStock

S. 20: PeopleImages/iStock

S. 23: jacoblund/iStock

S. 28: NDABCREATIVITY/Adobe

S. 37: Studio Romantic/Shutterstock

S. 38: Dubo/Shutterstock

S. 48: petekarici/iStock

S. 53: littlewolf1989/Adobe

S. 57: Frederick Hintermayr

S. 59: alvarez/iStock

S. 68: South_agency/iStock

S. 72: Matthias Schröder

S. 74: Frederick Hintermayr

S. 76: fizkes/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:



