

Studie



Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2024

<http://nbs-jugend.dgb.de>

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	7
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	12
2.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen	14
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	19
2.3	Einordnung der Ergebnisse	21
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	24
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	25
3.1.3	Ausbildungsnachweis	26
3.1.4	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	27
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	27
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	30
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	31
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	32
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	33
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	34
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	35
3.3	Ausbildungsvergütung	36
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	40
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	41
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	44
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	45
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	46
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	48
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	50
4	Fazit und Forderungen	52
5	Auswertungsverfahren und Methodik	56
6	Anhang	59
	Impressum	62



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 20,6 Prozent in Niedersachsen und sogar 27,9 Prozent (BIBB Datenreport 2024) der 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 in Niedersachsen 30,8 Prozent und in Bremen 31,1 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. 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: Noch immer im Schatten der Pandemie

Zwar wurden im Jahr 2023 in Niedersachsen insgesamt 50 379 und in Bremen 5535 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen – ein Plus von 3,7 Prozent in Niedersachsen und sogar 4,4 Prozent in Bremen. Dennoch ist damit die Corona-Delle in der dualen Berufsausbildung immer noch nicht ausgeglichen. Noch immer fehlen in Niedersachsen fast 4000 Ausbildungsverträge, um den Stand vor der Pandemie zu erreichen. In Bremen sind es 243. Nicht zuletzt auch deshalb, weil die Ausbildungsbeteiligung der Arbeitgeber einen neuen Tiefststand erreicht hat: Nur noch 21,7 Prozent (Niedersachsen) und 20,5 Prozent (Bremen) 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. Leider können dieses Angebot nur Interessierte in sogenannten »unterversorgten« Regionen nutzen. Wir fordern, dass die Angebote auf alle Regionen ausgeweitet werden.

Um die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen, müssen wir in Bremen den Ausbildungsfonds konsequent umsetzen, mit dem aktuellen Ausbildungsjahr soll der Fonds erstmalig greifen. In Niedersachsen streben wir die Einführung eines solchen Ausbildungsfonds an.

Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2024: Ausbilder*innen und Ausbildungsmethoden

Für den DGB-Ausbildungsreport wurden zwischen September 2023 und Mai 2024 1.688 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen befragt.

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.
- Dass Betriebe eine enge Betreuung der Auszubildenden ermöglichen. Hierfür ist ein **Betreuungsschlüssel von 1:8 für hauptberufliches Ausbildungspersonal** sinnvoll.

Kimberly Haarstik

Abteilungsleiterin Jugendpolitik und Jugendbildung
beim Deutschen Gewerkschaftsbund Niedersachsen –
Bremen – Sachsen-Anhalt

Antalia Westkämper

Jugendbildungsreferentin beim Deutschen
Gewerkschaftsbund Bremen – Elbe -Weser



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2024

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Elektroniker*in
Friseur*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Kaufmann*frau für Groß- und
Außenhandelsmanagement
KFZ-Mechatroniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Gärtner*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Tischler*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Maler*in und Lackierer*in
Fachlagerist*in
Koch/Köchin
Hotelfachmann*frau
Anlagenmechaniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in

Branche und Beruf

Für den vorliegenden Report wurden insgesamt 1.688 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen aus 24 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022 befragt.¹

Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich. Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport behandelt werden: Ausbildungszeiten, Ausbildungsvergütung, fachliche Qualität der Ausbildung in den Betrieben und persönliche Beurteilung der Ausbildung.

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen sind – wie

bereits im letzten Regionalreport von 2023 – die angehenden Industriemechaniker*innen, Bankkaufleute, Industriekaufleute, Fachinformatiker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Mechatroniker*innen zu finden. Neu hinzugekommen sind die Verwaltungsfachangestellten, die 2023 noch im vorderen Mittelfeld platziert waren.

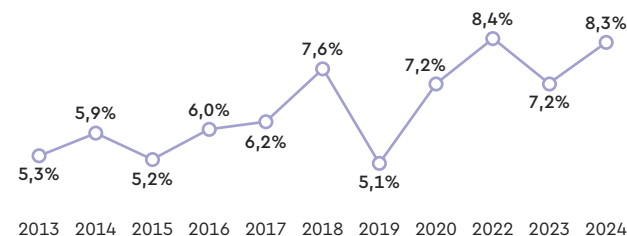
Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe in Niedersachsen und Bremen seit vielen Jahren weitgehend konstant. Am unteren Ende der Skala rangieren wie schon im Report von 2023 Einzelhandelskaufleute, Maler*innen und Lackierer*innen, Köche und Köchinnen, Anlagenmechaniker*innen, Zahnmedizinische Fachangestellte und Verkäufer*innen. Aus dem Mittelfeld abgestiegen sind die Tischler*innen und Fachkräfte für Lagerlogistik. Komplettiert wird das letzte Drittel von den Fachlagerist*innen und den Hotelfachleuten, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

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 (knapp 92 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass gut 8 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren rund 10 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*innen sind diese »selten« bis »nie« präsent. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

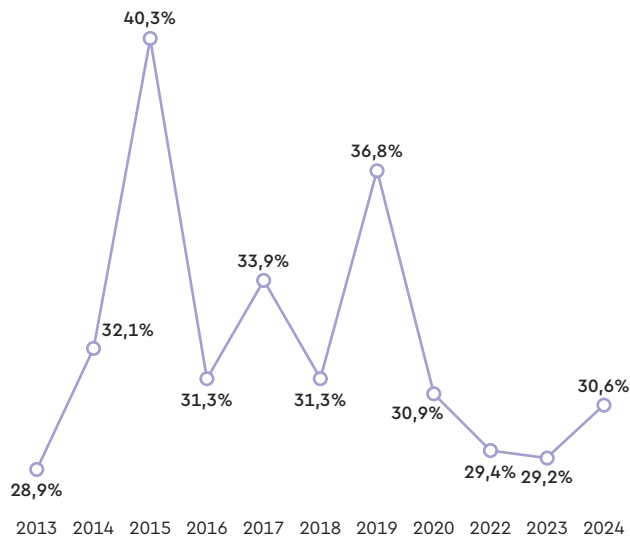
Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen. (→ Kapitel 2).

Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine*n Ausbilder*in an ihrer Ausbildungsstelle haben



¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

Entwicklung Überstunden



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für etwa drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen seit Jahren zum Ausbildungsalltag. Rund 31 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil hat sich in den letzten Befragungen kaum geändert (→ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2023 von 7 Prozent auf 4 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

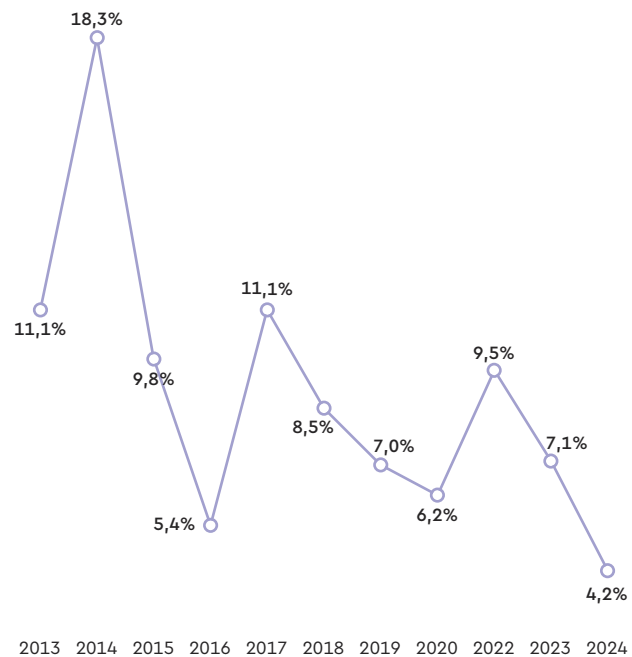
Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch zwei von zehn minderjährigen Auszubildenden (21 Prozent) regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Und nur 46 Prozent von diesen erhalten dafür einen Freizeitausgleich (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

72 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit zeigt im Zeitvergleich zwar nur geringe Schwankungen, ist aber langfristig in den letzten Jahren zurückgegangen.

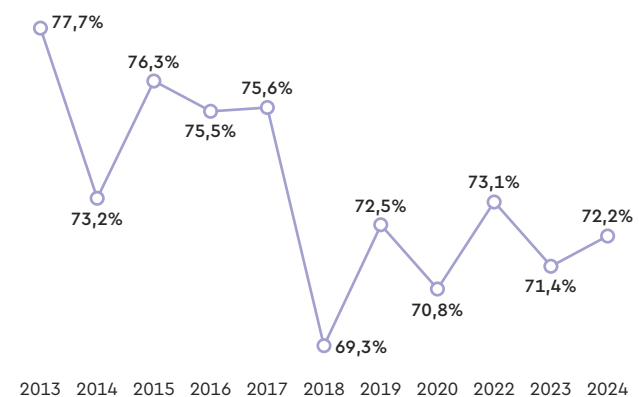
Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten

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

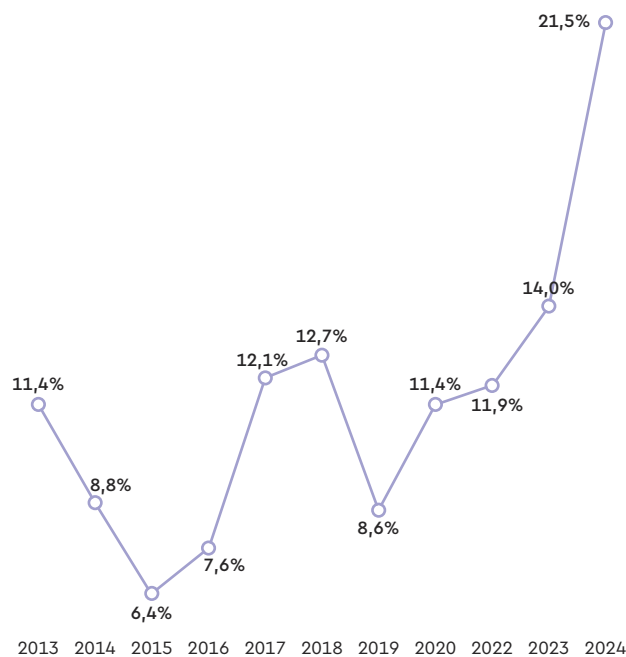


Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Fast 22 Prozent der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen und hat im Vergleich zu den Ausbildungsreporten der vergangenen Jahre einen neuen Höchststand erreicht. Gegenüber den zurückliegenden Jahren ist hier tendenziell eine besorgniserregende Verschlechterung festzustellen (→ Kapitel 3.1.2).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – gut sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen entweder ihren Wunschberuf erlernen (35 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen arbeiten (37 Prozent). Fast drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (20 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (8 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. 37 Prozent der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 31 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hat-

ten (24 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten« Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (57 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (89 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 34 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Insgesamt fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie ergreifen – oftmals mangels Alternative – eine Ausbildung in einem tendenziell schlechter bewerteten Berufe, obwohl dieser nicht unbedingt zu ihrem Wunschberuf zählt – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

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. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. So wussten gut sechs von zehn (62 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur ein Drittel (33 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und über 6 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten knapp acht von zehn (79 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten fast vier von zehn (39 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

² Für den Ausbildungsreport 2024 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.

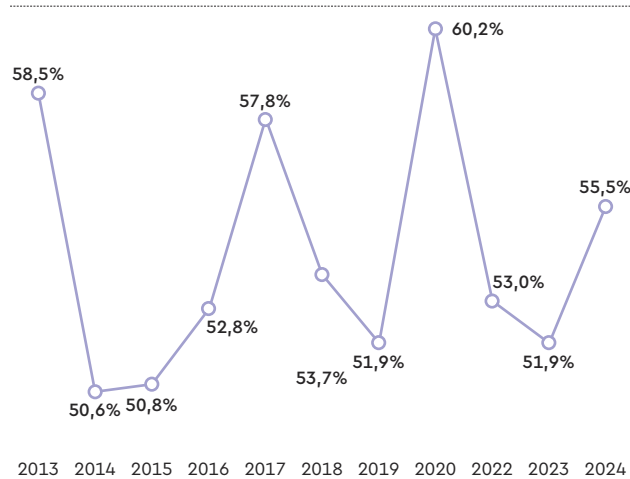


Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Lediglich rund 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dieser Anteil hat in den letzten Jahren zwischen 50 und 60 Prozent geschwankt und liegt dieses Jahr im Mittelfeld.

Damit 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 (→ Kapitel 3.1.5).

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





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

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.³

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 schlechtere Schulbildung, Lernschwächen, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe und soziale Benachteiligungen aufweisen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.⁴

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«⁵. Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine »neue Rolle« zugesprochen, indem Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coaches und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.⁶

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 wurde⁷. 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 einen Anstieg. Bei Anforderungen inhaltlich-fachlicher Art stimmen 75 Prozent einem Anstieg zu, bei den didaktisch-methodischen Anforderungen stimmen 80 Prozent zu und bei den organisatorisch-administrativen sind es sogar 83 Prozent.«*⁸

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.

³ vgl. hierzu z. B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33

⁴ vgl. French, Martin/Dietrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistungen und Betrieben, S. 24

⁵ a. a. O., S. 24

⁶ vgl. a. a. O.

⁷ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021

⁸ a. a. O., S. 6

2.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

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

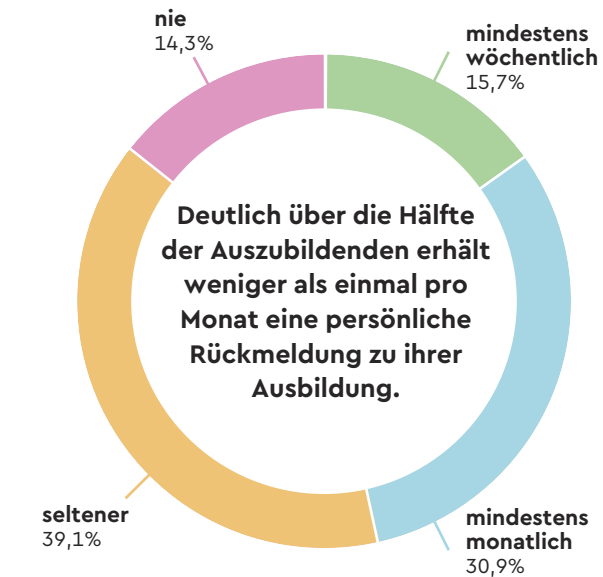
Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (knapp 92 Prozent), doch sind sie bei rund 10 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (6 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei rund 15 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

Anders als im Vorjahr, sind in der diesjährigen Befragung bei der Präsenz von Ausbilder*innen kaum Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe erkennbar.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit rund 81 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 18 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich knapp 16 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren rund 31 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (39 Prozent) oder sogar »nie« (14 Prozent).

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



Basis: n=1.520 Antwortende

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 86 Prozent entweder »nie« (41 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (45 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung durch diese.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten als in größerem Unternehmen (19 Prozent in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten, 14 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (15 Prozent in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten, 7 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Dies deutet darauf hin, dass in kleineren Betrieben aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden, eine regelmäßige Rückmeldung zwar grundsätzlich einfacher in den Arbeitsalltag integriert werden kann, in Folge fehlender verbindlicher Regelungen und zeitlicher Ressourcen aber auch die Gefahr besteht, dass diese ganz ausbleiben.

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen 73 Prozent der Auszubildenden, die mindestens einmal wöchentlich ein Feedback erhalten, die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener als einmal im Monat eine persönliche Rückmeldung erhalten,

waren lediglich knapp zwei Drittel (63 Prozent) dieser Meinung und von jenen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nie eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich nur gut die Hälfte (53 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 mindestens wöchentlich



mindestens monatlich



seltener



nie



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

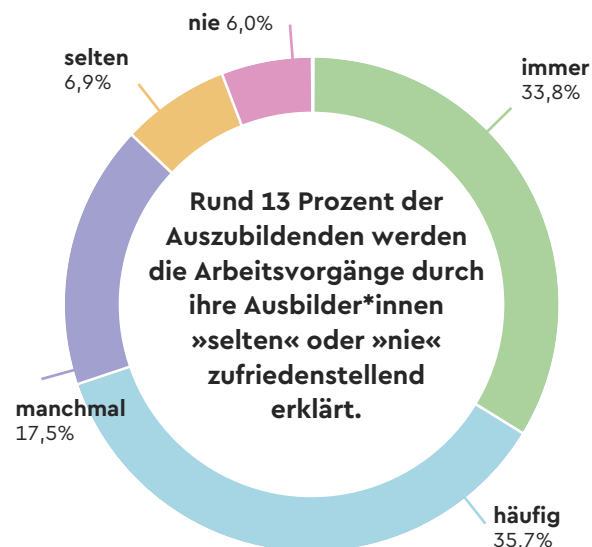
Regelmäßige persönliche Rückmeldungen tragen maßgeblich zur Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb bei.

Basis: n=1.472 Antwortende

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt sieben von zehn (knapp 70 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben rund 13 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden. Im Vergleich zum Vorjahr sind hierbei keine signifikanten Veränderungen erkennbar.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



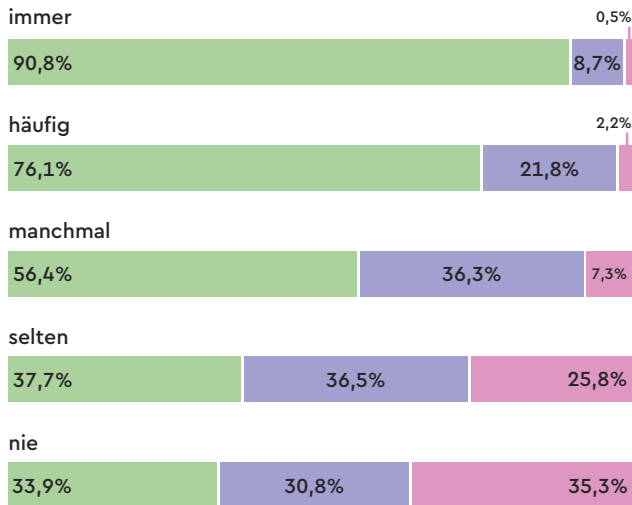
Basis: n=1.511 Antwortende auf die Frage »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

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 sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten 90 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Knapp 91 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 31 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 34 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

Eine gute fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen ist von zentraler Bedeutung für eine hohe Ausbildungszufriedenheit.

Basis: n=1.463 Antwortende

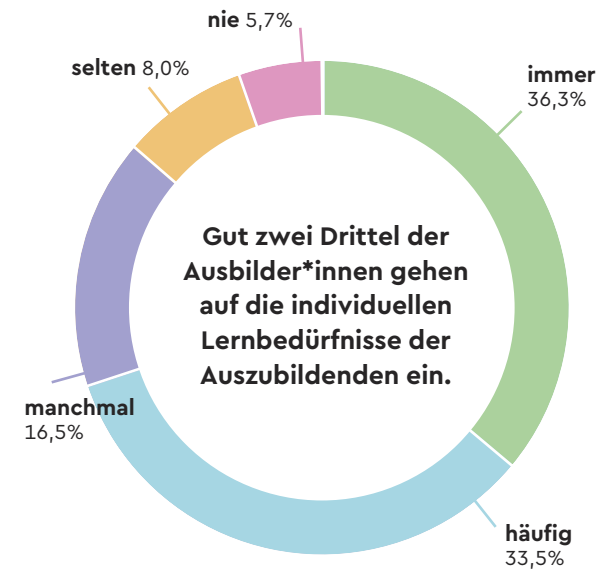
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter

Wie eingangs dargestellt, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildende 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.

Gut zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, die »immer« (36 Prozent) oder »häufig« (33 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei rund 17 Prozent der Befragten ist dies »manchmal« und bei 8 Prozent »selten« der Fall. Knapp 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



Basis: n=1.500 Antwortende

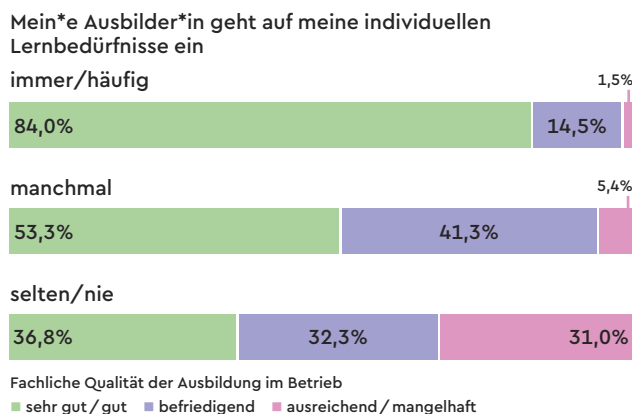
Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch rund 73 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten auf 61 Prozent, steigt im dritten Ausbildungsjahr jedoch wieder auf 70 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 79 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 23 Prozent.

Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich 92 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich rund 37 Prozent derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich knapp 37 Prozent (sehr) zufrieden, ist dies der Fall, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei 84 Prozent.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse



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

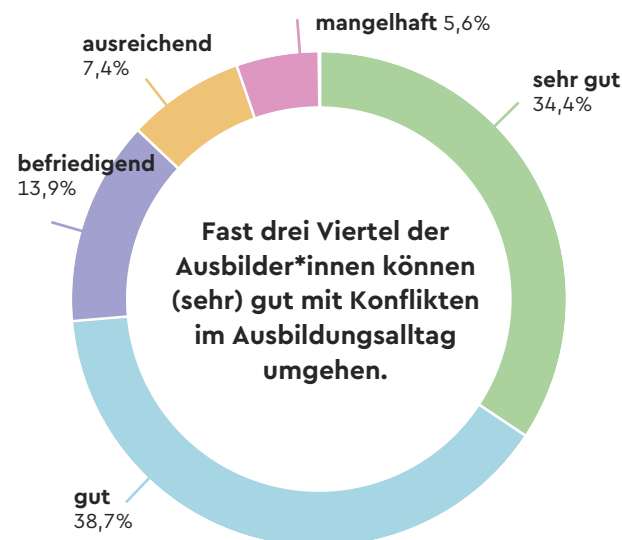
Basis: n=1.453 Antwortende

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 knapp 25 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen. Dies steht gegenüber rund 50 Prozent jener Auszubildender, bei denen Probleme, sich in der Freizeit zu erholen »selten« oder »nie« der Fall sind.

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.⁹

73 Prozent der Befragten attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (34 Prozent) oder »gut« (knapp 39 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können. Auch hier können keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festgestellt werden.

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



Basis: n=1.499 Antwortende

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, 80 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur gut 66 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 67 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 85 Prozent. Rund 80 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber nur 63 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

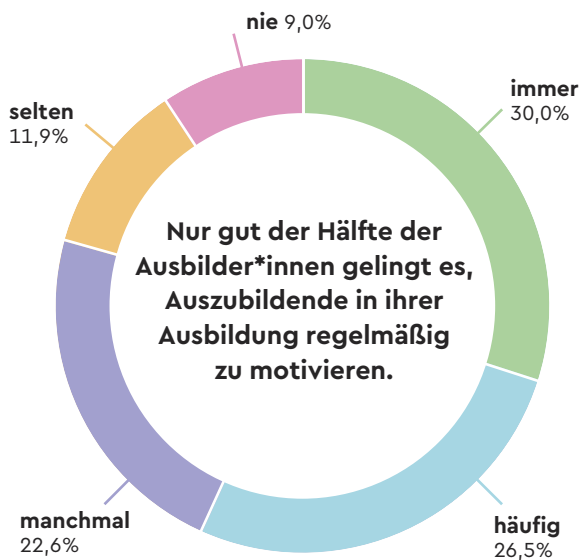
Die Motivation von Auszubildenden stellt einen weiteren wichtigen Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung dar. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, den Spaß und das Interesse an der Ausbildung zu wecken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

⁹ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

Umgangs mit den Auszubildenden als auch über die Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses, können diese Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur gut die Hälfte (knapp 57 Prozent) der Auszubildenden »immer« (30 Prozent) oder »häufig« (27 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, knapp ein Viertel (rund 23 Prozent) »manchmal«. Gut jede*r fünfte Auszubildende (rund 21 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=1.517 Antwortende

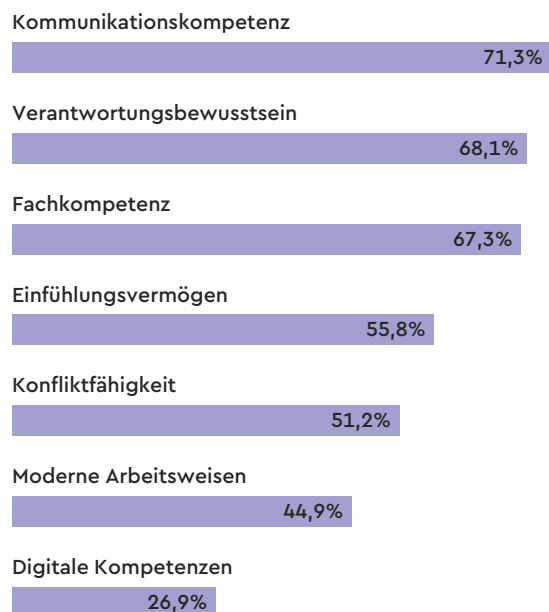
Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrer Ausbildung zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, 78 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert. Hingegen aber nur 21 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich rund 73 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich knapp 12 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 (71 Prozent), gefolgt von Verantwortungsbewusstsein (68 Prozent) und Fachkompetenz (67 Prozent). Digitale Kompetenzen (rund 27 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (rund 45 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



Basis: n=1.471 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

2.2

Methodische Gestaltung der Ausbildung

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 und mehr Anreize schaffen, Ausbilder*in zu werden.

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 82 Prozent der Befragten ausgebildet werden, sowie das »Zuschauen«, das bei 80 Prozent Bestandteil der Ausbildung ist. 38 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und für etwa ein Drittel gehören »Eigenarbeit am Text« (35 Prozent) und »Frontalvorträge« (rund 31 Prozent) zu ihrem Ausbildungsalltag. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (16 Prozent), »Simulatoren« (13 Prozent) und »Virtual Reality« (9 Prozent), für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet

Vor- und Nachmachen

82,2%

Zuschauen

80,3%

Projekte

38,4%

Eigenarbeit am Text

35,4%

Frontalvortrag

30,5%

Plan- und Projektspiele

16,2%

Simulatoren

13,0%

Virtual Reality

9,3%

Basis: n=1.413 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 86 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. Gut drei Viertel der Befragten (77 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 die »Eigenarbeit am Text« sowie das »Zuschauen« werden von einem Großteil der Auszubildenden als »hilfreich« (62 bzw. 58 Prozent) oder zumindest »teilweise hilfreich« (30 bzw. 36 Prozent) empfunden. Uneinheitlich ist die Meinung zu »Simulatoren«, die zwar fast 59 Prozent als »hilfreich« erachten, aber auch 22 Prozent ablehnen.

Kritischer sehen die Auszubildenden »Frontalvorträge«, die von gut der Hälfte (51 Prozent) als »hilfreich« angesehen werden, während jede*r achte Auszubildende (12 Prozent) darin keinen Nutzen sieht. Noch negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Plan- und Pro-

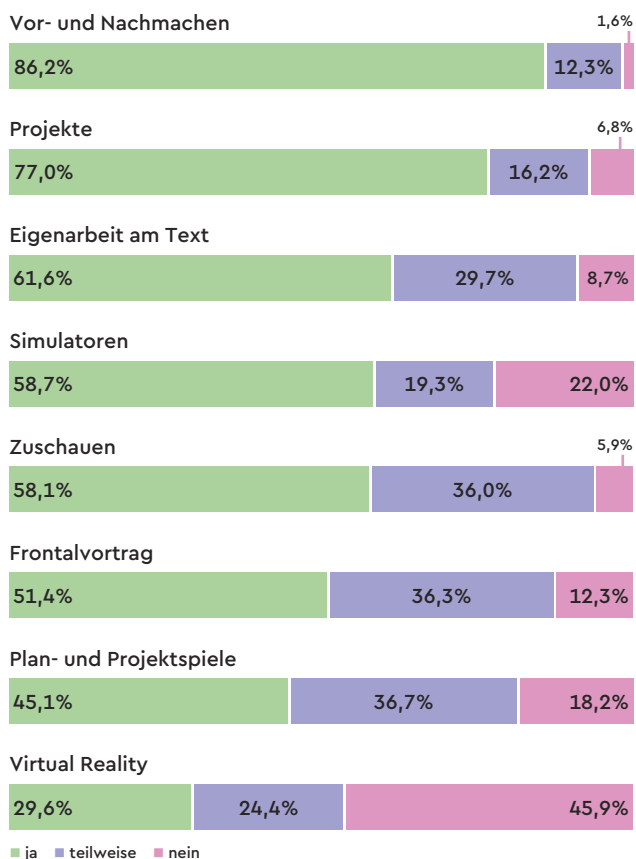
jektspielen« aus, die von knapp einem Fünftel der Befragten als nicht hilfreich bezeichnet wurden. Am schlechtesten schneidet bei den Auszubildenden der Einsatz von »Virtual Reality« ab. Von den gut 9 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, konnten nur drei von zehn (rund 30 Prozent) darin einen Nutzen erkennen, während rund 46 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. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den befragten Auszubildenden haben 6 Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil bei den angehenden Industriekaufleuten (29 Prozent), gefolgt von den Elektroniker*innen (16 Prozent) und Fachinformatiker*innen (11 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 rund 18 Prozent der Befragten an, Teile Ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, 14 Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und rund 8 Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt dabei insbesondere bei den Bank- und Industriekaufleuten eine große Rolle. Für 60 bzw. 46 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 teilweise bis mehr als ein Drittel der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren.

Ich finde diese Methode hilfreich



Basis: n=104 bis 1.100 Antwortende (jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden)

2.3

Einordnung der Ergebnisse

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 ablesen, mit denen Ausbilder*innen die Zufriedenheit der Auszubildenden maßgeblich erhöhen können. Wesentlich ist hierbei der Faktor Zeit: Ausbilder*innen müssen für die Auszubildenden in ihrem Alltag verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, 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 pädagogischen 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.

A photograph of three business professionals (two men and one woman) in a meeting. They are looking at and interacting with several white sticky notes that are floating in the air. The image has a teal/cyan color overlay. The woman on the left is wearing glasses and has long hair. The man in the center is wearing a patterned shirt. The man on the right is wearing glasses and a dark jacket. The text '3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität' is overlaid in the bottom left corner in white.

3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein:¹⁰

- Einhaltung des Ausbildungsplans
- 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

Die fachliche Qualität der Ausbildung in den Betrieben Niedersachsen und Bremens wurde in den untersuchten Ausbildungsberufen und Branchen höchst unterschiedlich bewertet.

Wie im Vorjahr, bewerten die angehenden Bankkaufleute, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Industriemechaniker*innen die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb am besten. Auch die Mechatroniker*innen gehören zu dieser Gruppe. Neu im vorderen Drittel sind die Friseur*innen, die beim letzten Mal nicht in der Stichprobe waren.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich meist Berufe, die auch schon im Vorjahr auf den hinteren Plätzen landeten oder zumindest im hinteren Mittelfeld.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Industriemechaniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Friseur*in
Industriekaufmann*frau
Mechatroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachinformatiker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Tischler*in
Koch/Köchin
Medizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Elektroniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Gärtner*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Maler*in und Lackierer*in
Fachlagerist*in
Anlagenmechaniker*in
Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

¹⁰ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

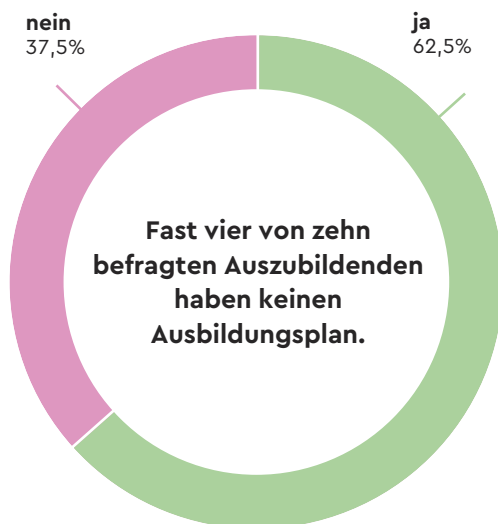
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

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

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zwischen 85 und 95 Prozent der befragten Verwaltungsfachangestellten, Industriemechaniker*innen, Bankkaufleuten und Gärtner*innenangaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 36 und 45 Prozent der befragten Tischler*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Maler*innen und Lackierer*innen, KFZ-Mechatroniker*innen sowie der Friseur*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

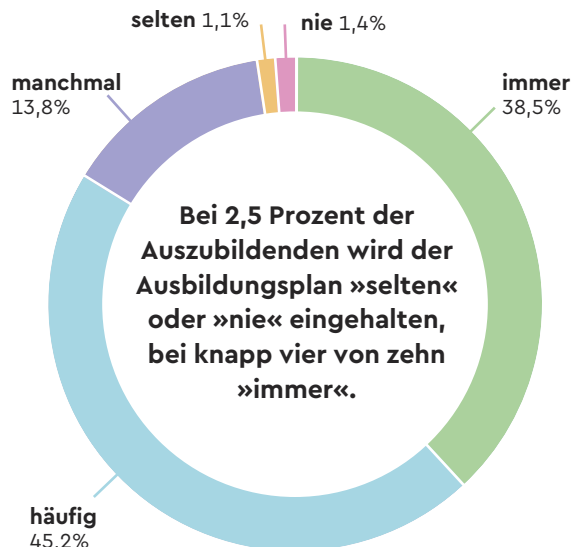


Basis: n=1.590 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

Gut die Hälfte (52 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gab nur gut ein Drittel (knapp 39 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Arbeitsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=532 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte jedoch nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vor- und dem Arbeitsvertrag beigelegt. Um die Auszubildenden hierbei zu unterstützen, muss der § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG) konkretisiert und um einen gesonderten rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan ergänzt werden. In § 5 BBiG sollte darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

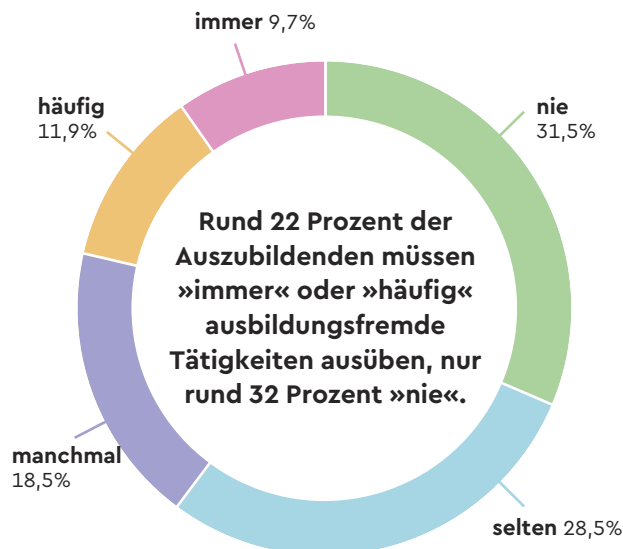
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. 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.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur knapp ein Drittel (rund 32 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Über ein Fünftel (rund 22 Prozent) der Auszubildenden gab an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise etwa ein Drittel der befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement und der Verkäufer*innen angab, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Hotelfachleuten und Bankkaufleuten nur selten (zwischen 5 und 10 Prozent) und bei keinem der befragten Mechatroniker*innen vor.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=538 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Niedersachsen und Bremen, anders als im Vorjahr, kaum ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Klein- und Mittelbetrieben bei durchschnittlich 21 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bei 20 Prozent. Dort werden 62 Prozent »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber 60 Prozent bei den Klein- und Mittelbetrieben.

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.

3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

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

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

Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen

Regelung gab mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere knapp 9 Prozent machen dies nur »selten«.

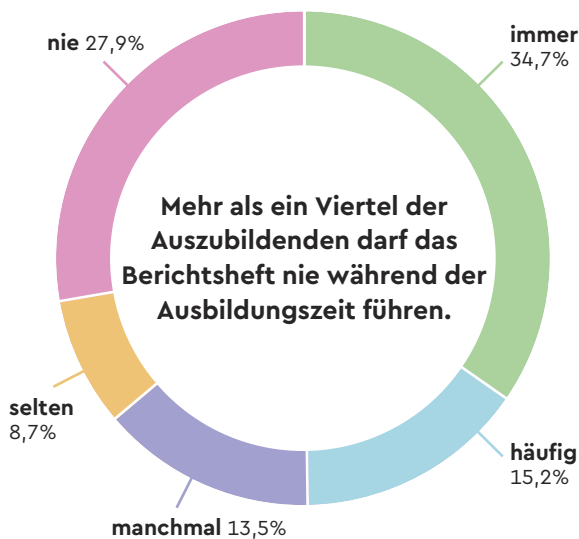
Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Bankkaufleuten, Verwaltungsfachangestellten, Fachinformatiker*innen und Industriekaufleuten nur wenige (unter 8 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Einzelhandelskaufleuten, Köchen und Köchinnen, Hotelkaufleuten, Mechatroniker*innen, Gärtner*innen und Medizinischen Fachangestellten zwischen 40 und 53 Prozent.

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem*der Ausbilder*in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



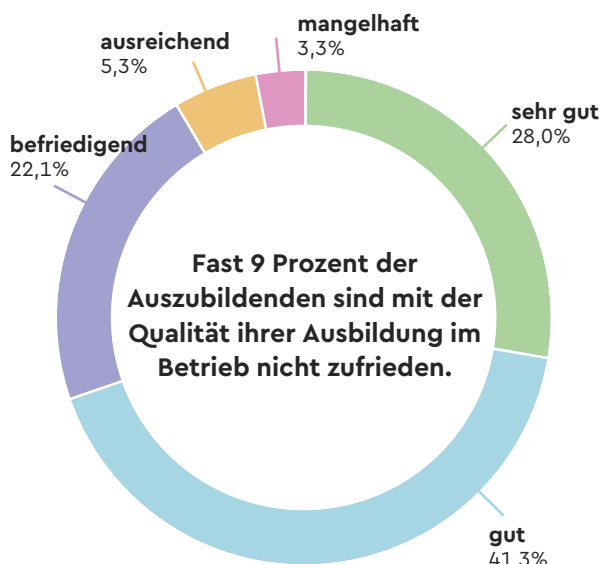
Basis: n=1.615 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

3.1.4

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Knapp sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (gut 69 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin fast 9 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Hier ist keine signifikante Veränderung gegenüber dem letztjährigen Report zu beobachten.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.621 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine wichtige Rolle. So beurteilen 64 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil auf 69 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit 84 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

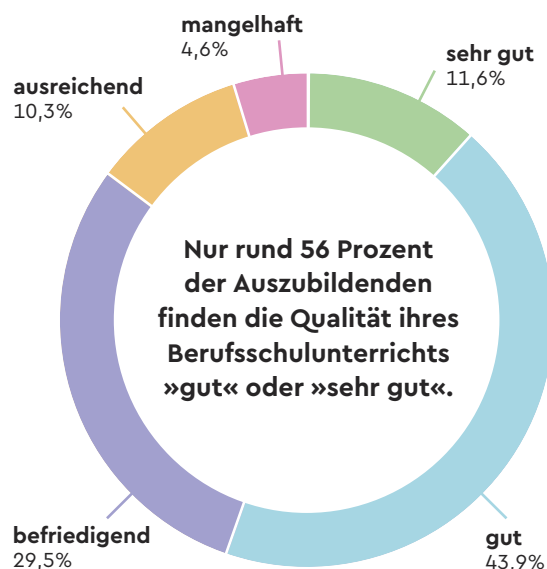
Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. 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

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (rund 56 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Beim letztjährigen Report waren es noch rund 52 Prozent. Rund 30 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin fast 15 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (Vorjahr: 18 Prozent). Gegenüber den letz-

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.611 Antwortende

ten Jahren gab es keine signifikante Verbesserung bei der Bewertung der Qualität des Berufsschulunterrichts.

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.¹¹ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹²

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

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden. Gründe sind zum Beispiel Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Deshalb ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. Sie brau-

chen 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.¹³

Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen 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.

¹¹ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹² Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.

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



3.2

Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte¹⁴ ein:

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

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Im Vergleich zum letzten Ausbildungsreport 2023 haben sich in diesem Bereich kaum tiefgreifende Veränderungen im Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe ergeben. Die Berufe im Spitzendrittel liegen teilweise relativ dicht beieinander und waren auch im letzten Report im ersten Drittel oder meist im vorderen Mittelfeld zu finden. Den größten Sprung machten die Verwaltungsfachangestellten und die Fachinformatiker*innen vom mittleren Drittel an die diesjährige Spitze. Die Berufe im letzten Drittel mit den schlechtesten Bewertungen belegten auch schon 2023 meist die hinteren Plätze. Neu hinzugekommen sind die Hotelfachleute und Fachlagerist*innen, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Industriemechaniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Elektroniker*in
KFZ-Mechatroniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Industriekaufmann*frau
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Friseur*in
Bankkaufmann*frau
Mechatroniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Gärtner*in
Tischler*in
Maler*in und Lackierer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Anlagenmechaniker*in
Hotelfachmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Fachlagerist*in
Koch/Köchin

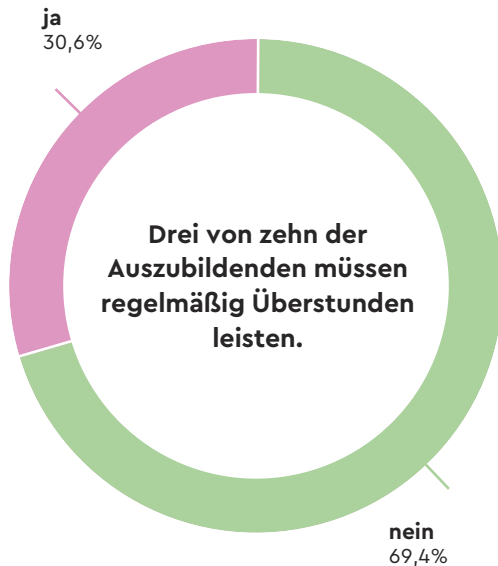
¹⁴ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Drei von zehn (rund 31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil hat sich in den letzten Befragungen kaum geändert.

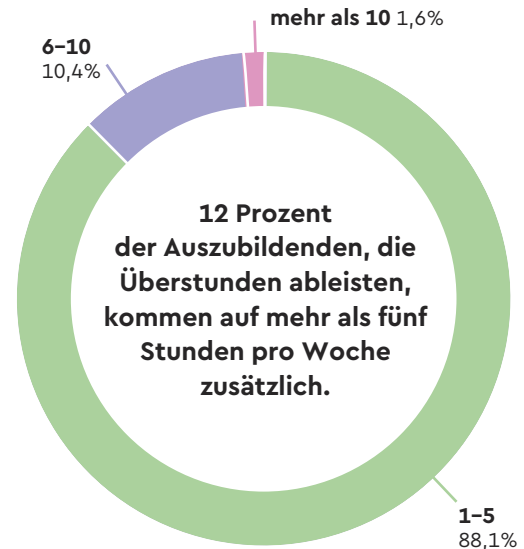
Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.644 Antwortende

Der Großteil (88 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 12 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr – praktisch keine Änderung gegenüber der letztjährigen Befragung.

Überstunden pro Woche



Basis: n=475 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Nach wie vor sind Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe besonders stark von Überstunden betroffen. So gaben 53 Prozent der Hotelfachleute und 46 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Aber auch bei den Tischler*innen, Gärtner*innen und Fachlagerist*innen sind es etwa die Hälfte – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben zum Beispiel lediglich 14 bzw. 20 Prozent der Industriemechaniker*innen und Fachkräfte für Lagerlogistik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

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

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei 3,4 Stunden – und damit ähnlich hoch wie im Vorjahr (3,3). Dabei liegen beispielsweise angehende Verkäufer*innen (5,3), Hotelfachleute (4,5) sowie Köche und Köchinnen (4,4) am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich etwa 2 Stunden gehören die befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement und Fachinformatiker*innen zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

In diesem Jahr ist in Niedersachsen und Bremen kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße erkennbar: So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten durchschnittlich 31 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es mit 32 Prozent nur unwesentlich mehr.

3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung 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 einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

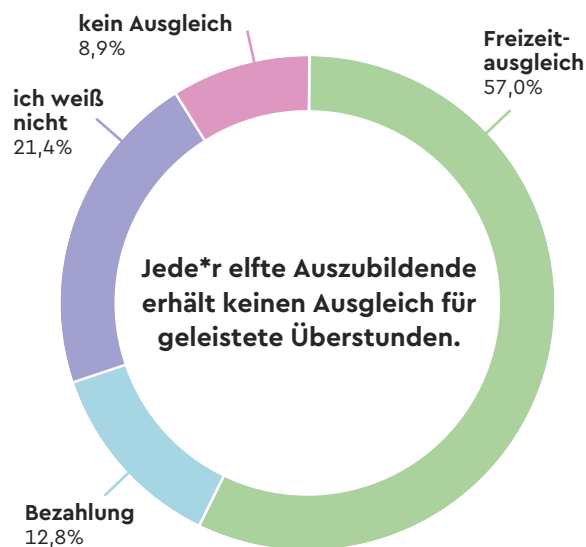
Ausgleich für Überstunden

Sieben von zehn (rund 70 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (rund 13 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (57 Prozent). 9 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 52 und 62 Prozent der Medizinischen Fachangestellten, Anlagenmechaniker*innen, Verkäufer*innen sowie Köchen und Köchinnen aus Niedersachsen und Bremen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 87 Prozent der angehenden Bankkaufleute und über 90 Prozent der Industriekaufleute und Industriemechaniker*innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.573 Antwortende

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (92 Prozent). 8 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (2023: 9 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 1 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

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

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer*innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden«. Gesetzlicher Anspruch und gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Das Berufsbildungsgesetz (§ 7a BBiG) sieht die Möglichkeit vor, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Dafür braucht es seit Anfang 2020 keinen besonderen Grund mehr. In einer solchen Ausbildung in Teilzeit kann die wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit auf bis zu 50 Prozent reduzieren 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

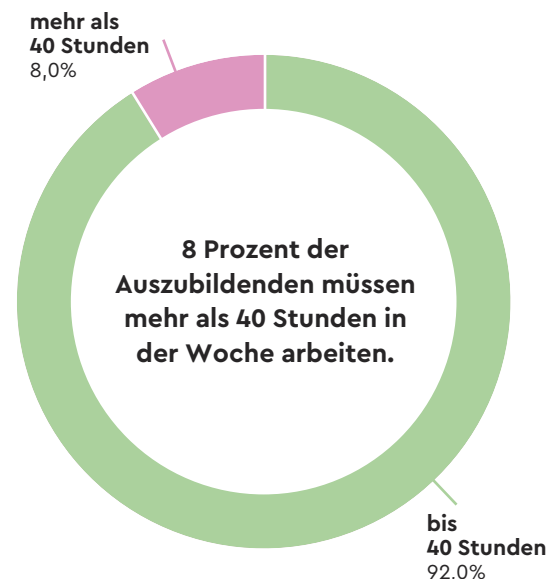
Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt gut 3 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 9 und 12 Prozent der angehenden Einzelhändlerkaufleute, Verkäufer*innen, Hotelfachleute sowie KFZ-Mechatroniker*innen keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁵ 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.¹⁶

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.¹⁷

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.626 Antwortende

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

¹⁷ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

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.

Gesetzliche Regelung

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) 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 Berufsbildungsgesetz).

3.2.5

Blickpunkt

Jugendarbeitsschutzgesetz

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 5 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2023: 4 Prozent). Bei weiteren rund 11 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2023: 11 Prozent).

Von den angehenden Köchinnen und Köchen und Verkäufer*innen gaben nur gut zwei Drittel (68 bzw. 69 Prozent) an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei den Verwaltungsfachangestellten waren dies hingegen fast alle (97 Prozent).

Zufrieden ist ein Großteil der befragten Auszubildenden mit den bestehenden Freistellungsregelungen, beispielsweise nach mehr als 5 Stunden Berufsschulunterricht oder vor Abschlussprüfungen. So erachteten insgesamt rund 91 Prozent von ihnen diese Regelungen als »sehr hilfreich« (35 Prozent) oder »hilfreich« (56 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Für gut 7 Prozent der Befragten erweisen sich die Freistellungsregelungen als »weniger hilfreich« und 2 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.

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 5 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).

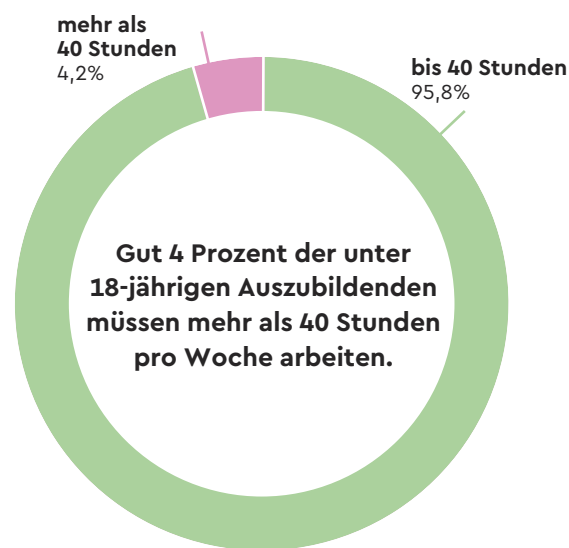
Verstöße gegen das Gesetz

Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2023 von 7 Prozent auf 4 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch zwei von zehn minderjährigen Auszubildenden (21 Prozent) regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Und nur 46 Prozent von diesen erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin gut 2 Prozent der befragten minderjähri-

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=310 antwortende minderjährige Auszubildende

3.3

Ausbildungsvergütung

gen Auszubildenden gaben – wie im Vorjahr – an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen knapp 13 Prozent (2023: 16 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden¹⁸ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Ergebnisse zeigen erneut: Es handelt sich bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) keinesfalls nur um Einzelfälle! 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. Von 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 Jahren¹⁹ – 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.

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.

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

¹⁹ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

Rolle von Tarifverträgen

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

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

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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 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 6 Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²¹

²⁰ Vgl. WSI 2023: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2023.

²¹ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen im Bundesschnitt angehende Bankkaufleute (1.197 Euro) und Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.186 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (691 Euro).²²

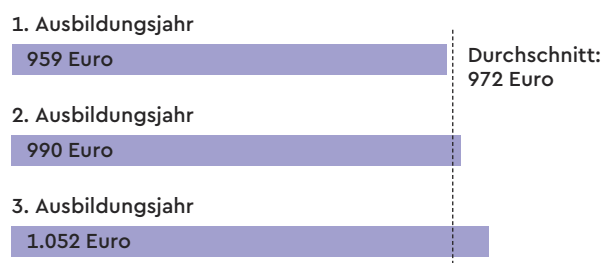
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 959 Euro, im zweiten 990 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.052 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Niedersachsen und Bremen befragten angehenden Bankkaufleute im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.154 Euro und damit über 350 Euro mehr als die KFZ-Mechatroniker*innen (801 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 972 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.536 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

²² Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023.



Mindestausbildungsvergütung

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

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

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. In das Ranking der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität fließen die folgenden Aspekte²³ ein:

Indikatoren für die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

- 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.

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Zwischen der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität und der Gesamtbewertung der Ausbildung über alle bewerteten Aspekte besteht eine deutliche Korrelation. Die persönliche Zufriedenheit hängt in hohem Maße von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung ab. Dies belegen auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Friseur*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Industriekaufmann*frau
Fachinformatiker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Bankkaufmann*frau
Industriemechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Mechatroniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Kaufmann*frau für Büromanagement
Elektroniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Gärtner*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Tischler*in
Koch/Köchin
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Fachlagerist*in
Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

²³ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

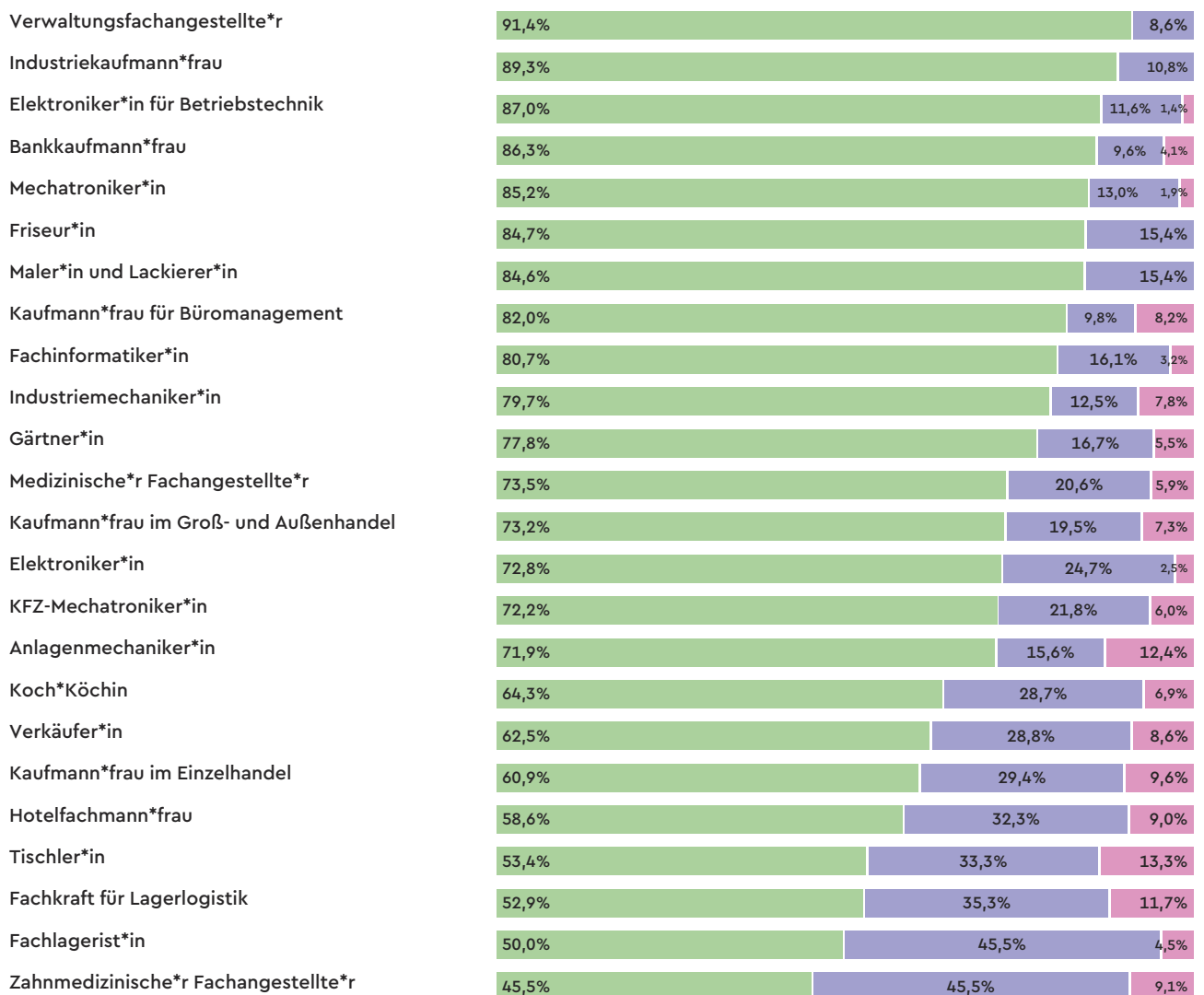
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 72 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (24 Prozent) oder »zufrieden« (48 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit hat sich damit in den letzten Jahren kaum geändert. Gut ein Fünftel (rund 22 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 86 und 91 Prozent der befragten Bankkaufleute, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Industriekaufleute und Verwaltungsfachangestellten mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 50 Prozent der Fachlagerist*innen und sogar nur rund 46 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=1.618 Antwortende

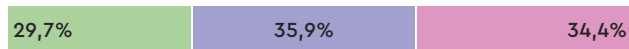
■ (sehr) zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ eher/sehr unzufrieden

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« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 82 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur knapp 30 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen
selten/nie



manchmal



immer/häufig



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

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

Basis: n=1.467 Antwortende

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

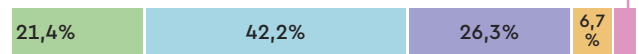
Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 77 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für rund 64 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden

keine regelmäßigen Überstunden



regelmäßige Überstunden



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

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

Basis: n=1.314 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 91 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« lediglich bei 74 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich rund 82 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, war in Niedersachsen und Bremen bei den angehenden Industriemechaniker*innen, Industriekaufleuten, Friseur*innen und Tischler*innen mit Anteilen zwischen 89 und 93 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Verkäufer*innen und Köchinnen und Köchen (je 59 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich

nur 57 Prozent weder unter- noch überfordert. 14 Prozent klagen über eine Überforderung und 30 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich beispielsweise Köchinnen und Köche (24 Prozent) und Verkäufer*innen (21 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Fachkräften für Lagerlogistik (28 Prozent) und den Kaufleuten im Groß- und Außenhandelsmanagement (24 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur gut sechs von zehn (rund 62 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Etwa ein Siebtel (15 Prozent) würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und fast ein Viertel (23 Prozent) ist sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe über einen Bewerber*innenmangel sind diese Ergebnisse wenig zufriedenstellend.

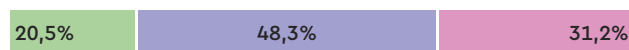
Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit 78 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit 8 Prozent.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Korrelation mit der 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 8 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.610 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch fast zwei Drittel (rund 65 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf knapp 55 bzw. 50 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch knapp jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



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

Nur knapp die Hälfte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.605 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: So würden drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 86 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

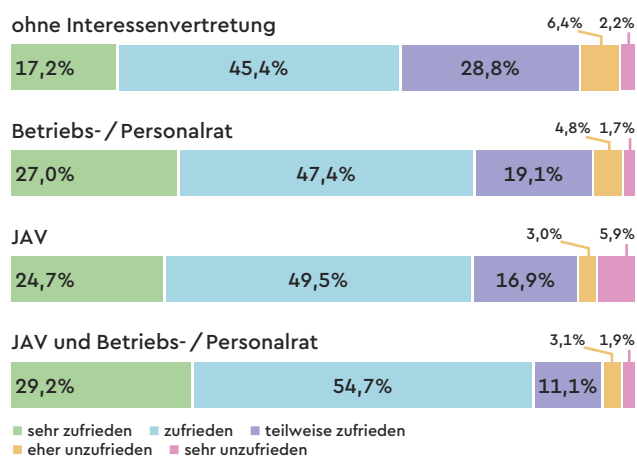
Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. 39 Prozent der Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 31 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Drei von zehn (rund 30 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 78 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur knapp 63 Prozent. Umgekehrt sind nur 6 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei rund 9 Prozent.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist.

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.

Basis: n=1.456 Antwortende

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur gut die Hälfte (rund 52 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV sieben von zehn (70 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 83 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 57 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 37 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 18 bzw. 13 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (36 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 78 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (31 Prozent der befragten Auszubildenden²⁴) hingegen nur 64 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wirkt sich positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit aus. 76 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es lediglich 71 Prozent.

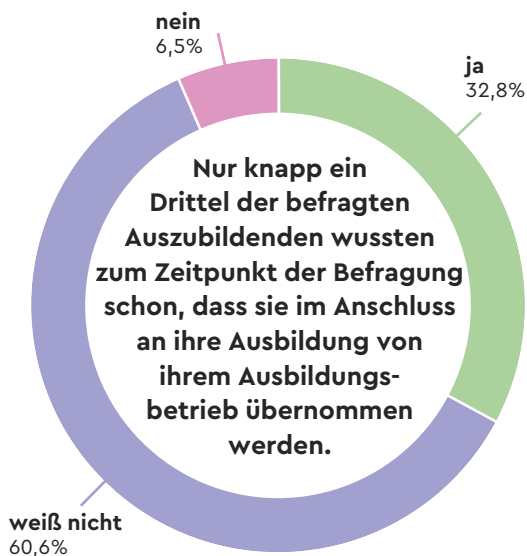
²⁴ 33 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt

3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

Gut sechs von zehn (62 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 46 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, rund 16 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst ein Drittel (knapp 33 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.604 Antwortende

Große Unsicherheit

Rund 61 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für über 6 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Anlagenmechaniker*innen (16 Prozent), KFZ-Mechatroniker*innen sowie Köche und Köchinnen (je 12 Prozent) zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeit-

punkt der Befragung lediglich 28 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 13 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 39 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr

Knapp vier von zehn (rund 39 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen im dritten Ausbildungsjahr wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiter beschäftigt werden. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 35 Prozent.

Auf 54 Prozent ist der Anteil jener Auszubildenden gestiegen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (2023: 53 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt bei 9 Prozent (2023: 12 Prozent).

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Niedersachsen und Bremen ungeachtet des Ausbildungsjahres mehr als die Hälfte (55 Prozent) der befragten Verwaltungsfachangestellten und Fachlagerist*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies beispielsweise nur für 25 Prozent der Verkäufer*innen und 23 Prozent der Kaufleute für Büromanagement zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 82 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 2 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 52 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur rund 79 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wur-

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

de ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 26 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten rund 43 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 31 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (83 Prozent) als in Großbetrieben (67 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Bereits der Bundes-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.²⁵

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 Flexibilitätsanforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen und neue sind hinzugekommen. So zeigt die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.²⁶

Erholung in der Freizeit

30 Prozent der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen gaben an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur weniger als einem Fünftel (rund 18 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

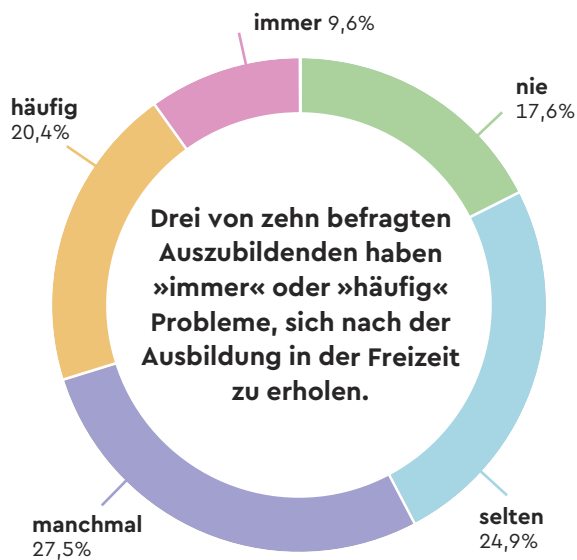
Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind.

Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlender Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

²⁵ Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

²⁶ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

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



n= 1.618 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

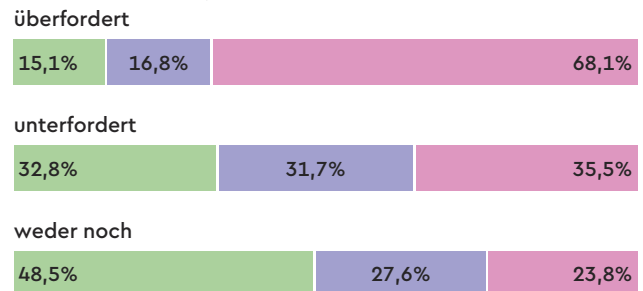
Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur 9 Prozent der Mechatroniker*innen und 13 Prozent der Elektroniker*innen für Betriebstechnik »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies mindestens vier von zehn bei den Einzelhandelskaufleuten und Verkäufer*innen (39 bzw. 40 Prozent) und bei den Medizinischen Fachangestellten (47 Prozent).

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, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich knapp 24 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 68 Prozent fast drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben rund 36 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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

In meiner Ausbildung fühle ich mich ...



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

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

n= 1.605 Antwortende

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.

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

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

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

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: Gut sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (35 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interes-

santen Berufen (37 Prozent). Fast drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (20 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (8 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

37 Prozent der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 31 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (24 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

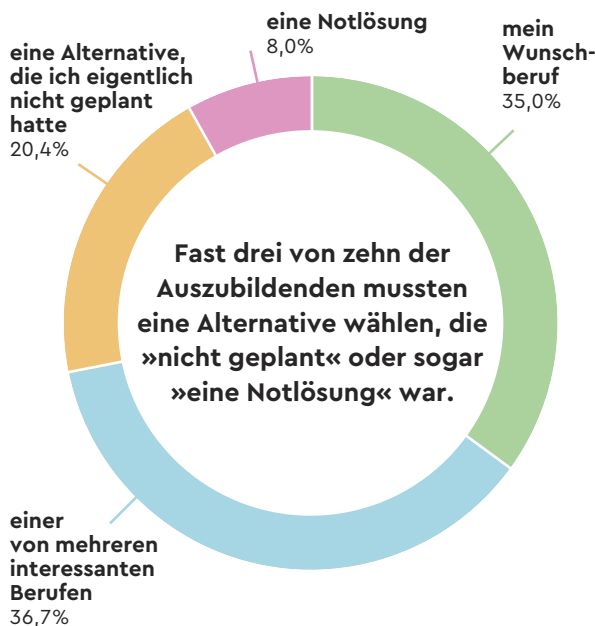
Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung immer weiter zurückgeht. Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 173.306 auf 176.535 gestiegen ist, lag der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2023 mit 36,1 Prozent erneut unter dem des Vorjahres (36,5 Prozent).²⁷

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. Daher fordern wir die Einführung eines Ankerfachs in allen allgemeinbildenden Schulen. Durch eine strukturierte und klischeefreie Berufsorientierung sollen Schüler*innen verschiedene Berufsfelder kennen lernen. Ziel des Ankerfachs soll sein, dass die jungen Menschen eine Lebenswelt- und Berufsorientierung bekommen, um gefestigt beim Übergang in die Arbeitswelt zu stehen und mit einem klaren Kompass ausgestattet sind, um diesen wichtigen Schritt zu meistern. Gute Berufsorientierung darf kein Zufall mehr sein, sondern muss fester Bestandteil des Unterrichts werden. Hierfür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen für Lehrkräfte, 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-

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=1.606 Antwortende

²⁷ vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 56 ff.

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 hintenangelassen werden.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich rund 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 89 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur 34 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, fast ein Viertel (24 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und 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.

Basis: n=1.588 Antwortende

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.

82 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, hingegen mit 40 bzw. 31 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 26 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

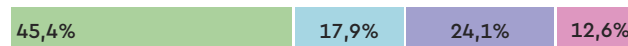
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



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.

Basis: n=1.575 Antwortende

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

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 nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren. Dies sollte zwingend auch beim Zugang in außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie beachtet werden.

Vertragslösungen

Über 30 Prozent aller Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen 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).²⁸

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.²⁹

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.«*³⁰

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.³¹ Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

²⁸ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.101 ff.

²⁹ a. a. O., S. 102.

³⁰ a. a. O., S. 103.

³¹ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.15 ff.

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.

Ausbildungsabbrüche in Niedersachsen und Bremen

17 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Diese Quote liegt in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (16 Prozent).

Für rund 80 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 20 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede*r siebte im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.



4. 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 in Niedersachsen und Bremen (78,9 Prozent) 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 (46,5 Prozent) gibt an, »mindestens monatlich« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Siebte erhält sogar »nie« ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

Insbesondere in Phasen, in denen junge Menschen ggf. mit ihrer Ausbildung hadern und Ausbildungsabbrüche drohen, können Ausbilder*innen ihre Auszubildenden durch enge Betreuung auf Augenhöhe dazu motivieren, ihre Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Leider gibt mehr als jede*r Fünfte an (20,9 Prozent), 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.

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 verfügbare 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 zufriedener 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 (38,9 Prozent) wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird etwas weniger als ein Viertel (21 Prozent) 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.

Ausbildungsfonds in Bremen und Niedersachsen umsetzen

In Bremen wurde der Ausbildungsfonds bereits eingeführt: Betriebe leisten eine Ausbildungsabgabe in einen Fonds und erhalten im Gegenzug Gelder aus dem Fonds, wenn sie ausbilden. Betriebe können das ausgezahlte Geld zum Beispiel für die Qualifizierung ihrer Ausbilder*innen nutzen. Wir fordern solch ein Konzept auch für Niedersachsen, denn so können Anreize für Ausbildungsbetriebe geschaffen werden, mehr Geld und Energie in die Ausbildung zu investieren.





5. Auswertungs- verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Schuljahr 2023/2024 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.688 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in 24 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022 in die Auswertung aufgenommen³². Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den Ausbildungsneuabschlüssen 2022 gewichtet. Aufgrund der Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen wurden anhand von Fragen zu den folgenden vier zentralen Aspekten gemessen:

1. Fachliche Qualität der Ausbildung
2. Ausbildungszeiten und Überstunden
3. Ausbildungsvergütung
4. Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

Aus den für diese Schwerpunkte relevanten Ergebnissen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

Die untersuchten Ausbildungsberufe wurden anhand der Rangfolgen jeweils in drei Gruppen eingeteilt (Berufe mit den besten, mit mittleren und mit den schlechtesten Bewertungen).

Es gab nicht zu allen Fragen und für alle betrachteten Ausbildungsberufe eine hinreichende Anzahl Antworten für eine statistisch belastbare Aussage. Wenn es zu einer Frage weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs gab, wurde diese Frage für diesen Beruf aus der Mittelwertbildung für das Ranking ausgeschlossen.

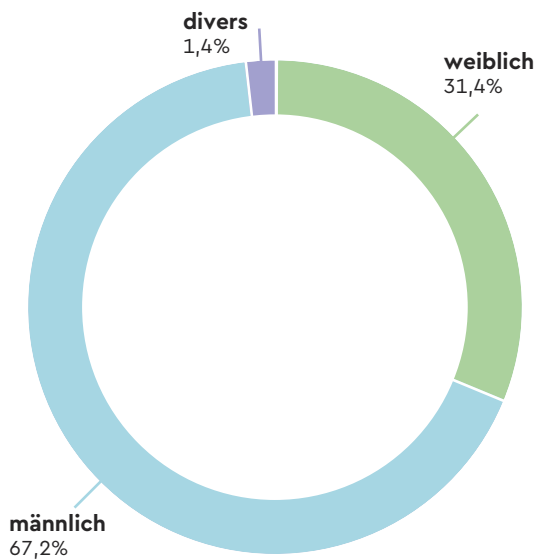
³² Einer der bundesweiten Top-25-Berufe (Steuerfachangestellte*r) konnten aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden.

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



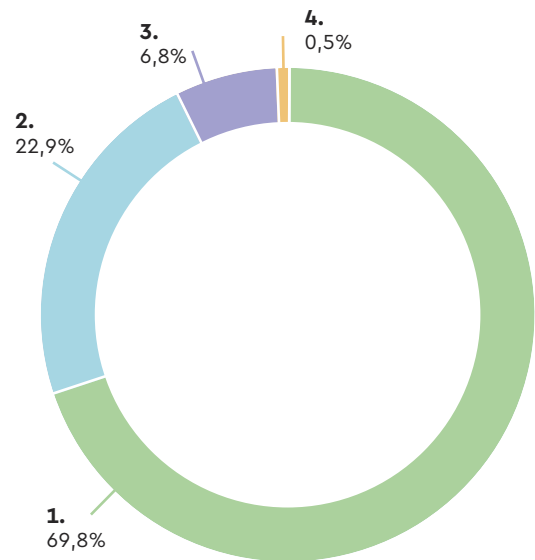
6 Anhang

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen nach Geschlecht



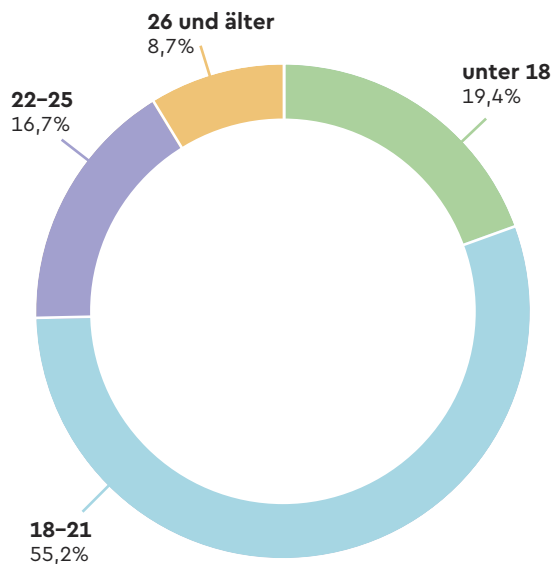
Basis: n=1.661 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsjahr



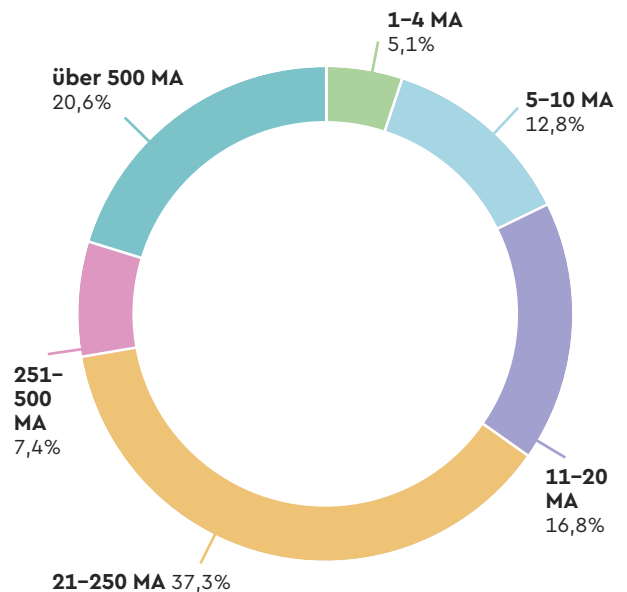
Basis: n=1.683 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen nach Alter



Basis: n=1.673 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen nach Betriebsgröße
(Anzahl Mitarbeiter*innen)



Basis: n=1.577 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

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

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover

Internet: <https://nbs-jugend.dgb.de>
<https://www.facebook.com/deineDGBjugend>

V.i.S.d.P.:

Kimberly Haarstik
Bezirksjugendsekretärin

Redaktion:

Kimberly Haarstik, Joscha Rathert

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e. V.
Dr. Oliver Dick und
Esther Herzog-Buchholz
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken
Jörg Kirchen und Karsten Schreiber



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.

Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Neue Druckhaus Dresden GmbH

Fotonachweis:**Fotonachweis:**

Titelfoto: jacoblund/iStock
S. 04: alvarez/iStock
S. 06: Phynart Studio/iStock
S. 10: Prathankarnpap/Shutterstock
S. 12: SolStock/iStock
S. 22: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 29: PeopleImages/iStock
S. 38: petekarici/iStock
S. 52: Matthias Schröder
S. 55: FG Trade/iStock
S. 56: fizkes/iStock

August 2024

