

Studie

DGB
jugend


Schwerpunkt:
Berufs-
orientierung

Ausbildungs- report 2022

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2022	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung	16
2.1	Wichtige Berufswahlkriterien	18
2.2	Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen	20
2.3	Inanspruchnahme und Bewertung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit	24
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	26
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	27
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	28
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	30
3.1.3	Ausbildungsnachweis	32
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	33
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	34
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	35
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	37
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	38
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	40
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	41
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	42
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	43
3.3	Ausbildungsvergütung	45
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	48
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	49
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	52
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	54
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	56
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	59
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	62
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	64
5	Fazit und Forderungen	68
6	Auswertungsverfahren und Methodik	72
7	Anhänge	74
	Impressum	78

A photograph of Kristof Becker, a man with a beard and balding head, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt. He is standing at a podium, gesturing with his hands as if speaking. The background is a light-colored wall with the words 'PRESS START' and the DGB logo repeated. The image has a yellowish tint.

»Ohne eine ausgebaute schulische Berufsorientierung und eine passgenaue Berufsberatung der Agentur für Arbeit werden wir den Fachkräftemangel nicht in den Griff bekommen. Wir jungen Menschen wollen die Zukunft gestalten – schafft endlich die notwendigen Voraussetzungen!«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Vorwort

Noch nie wurde so wenig ausgebildet wie seit der Corona-Pandemie! Bis heute hat sich der Ausbildungsmarkt nicht von diesem historischen Einbruch der Ausbildungszahlen erholt. Immer noch gehen zehntausende Ausbildungssuchende leer aus. Hier wird nicht nur viel Potenzial verschenkt, auf das es angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels aber ankommt. Hier werden auch die Zukunftsperspektiven junger Menschen bedroht. Denn die duale Berufsausbildung ist weiterhin eine der Grundlagen für einen erfolgreichen Start ins Erwerbsleben. Sie qualifiziert die Fachkräfte für die digitale Arbeitswelt von morgen. Doch ist die duale Berufsausbildung längst nicht mehr so attraktiv wie vielfach behauptet. Schuld daran ist eine oft schlechte Ausbildungsqualität, unklare Übernahmebedingungen, nicht ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal und unattraktive Vergütungen. Ein schleichender Bedeutungsverlust der dualen Ausbildung ist die Folge. Das Gegenteil sollte der Fall sein.

Duale Berufsausbildung: Zerbricht ein Erfolgsmodell?

Dies zeigt sich auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt weiterhin deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau – jeder zehnte Ausbildungsplatz ging insgesamt verloren. Fast 228.000 Jugendliche steckten 2021 im Übergangssystem von der Schule in die Ausbildung fest. Auch deshalb, weil bundesweit nur noch eins von fünf Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt und überhaupt noch ausbildet. Insgesamt haben 2,33 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Hier zeigt sich eines der zentralen Armutsrisiken: Ihnen fehlt die Grundvoraussetzung für einen qualifizierten Zugang zum Erwerbsleben, in der Folge drohen prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne.

Dem zunehmenden Bedeutungsverlust der dualen Berufsausbildung stellen wir uns als Gewerkschaftsjugend entgegen. Die Arbeitswelt der Zukunft ist auf eine zeitgemäße, zukunftsfähige sowie ausreichend finanzierte und ausgestattete Berufsausbildung angewiesen. Wir fordern deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die niemanden zurücklässt!

Wir werden das Vorhaben der Bundesregierung, eine Ausbildungsgarantie einzuführen daran messen, ob sie die betriebliche Ausbildung stärkt. Dafür müssen die Ausbildungskosten auf breitere Schultern verteilt und alle Betriebe in die Verantwortung genommen werden: Sie zahlen eine Umlage in einen Zukunftsfonds, mit dessen Mitteln die ausbildenden Betriebe finanzielle Anreize erhalten und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung geschaffen wird.

Ausbildungsreport: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung ist Schwerpunkt 2022

Nach einer pandemiebedingten Pause ist der DGB-Ausbildungsreport 2022 mit dem Schwerpunkt »Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung« zurück. Während die Ergebnisse hierzu zum Teil auf die vorpandemische Berufs-

orientierung verweisen, stehen die allgemeinen Analysen zur Ausbildungsqualität voll unter dem Eindruck der pandemischen Auswirkungen auf die Berufsausbildung.

Die Befragung von 14.428 Auszubildenden zeigt den großen Bedarf nach einer umfangreicheren Berufsorientierung, die bereits an allgemeinbildenden Schulen einsetzen muss. Es braucht ausgeweitete Orientierungsangebote, die die realen Zukunfts-, Verdienst- und Weiterbildungsperspektiven von Auszubildenden hervorheben und überkommene Rollenstereotypen aufbrechen. Außerdem bleibt es immens wichtig, den Zugang zur Berufsausbildung zu sichern: Es ist schlichtweg nicht akzeptabel, dass die Ausbildungschancen von Jugendlichen stark von ihrem Schulabschluss, dem Pass ihrer Eltern oder ihrem Wohnort abhängen. Wir brauchen eine gesetzlich abgesicherte Ausbildungsgarantie für alle!

Neben diesem Schwerpunkt verweist der Ausbildungsreport auch dieses Jahr wieder auf problematische Ausbildungsbedingungen und Lücken in der Qualität der Ausbildung, die dringend angegangen werden müssen. Nur so können wir die Attraktivität der dualen Berufsausbildung auch langfristig sichern.

Schluss mit Substanzverlust: Für eine zukunfts- und krisenfesten dualen Berufsausbildung!

Die duale Berufsausbildung muss systematisch gestärkt werden. Nur so decken wir langfristig den Bedarf an gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften, die wir für die Digitalisierung und nachhaltige Transformation unserer Wirtschaft so dringend brauchen. Um diese Fachkräfte von morgen zu gewinnen, müssen die Ausbildungsbedingungen und die Qualität der Ausbildung schon heute verbessert werden. Ohne attraktive Rahmenbedingungen wird es dabei nicht gehen. Wir fordern deshalb:

- Eine gesetzlich abgesicherte, umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen, die niemanden zurücklässt.
- Eine umfassende Berufsorientierung bereits an allgemeinbildenden Schulen, die den Namen auch verdient.
- Den Aus- und Aufbau eines systematischen Übergangsmagements, das eine intensive Begleitung aller Jugendlichen im Übergang von der Schule bis zum Abschluss einer Ausbildung sicherstellt. Junge Menschen brauchen Beratungsangebote, die sie dort abholen, wo sie gerade sind.
- Die Einführung landesweiter Azubi-Tickets für den Nahverkehr und die flächendeckende Einrichtung kostengünstiger Azubi-Wohnheime, damit der Zugang zur Ausbildung nicht vom Elternhaus oder Wohnort abhängt.



Kristof Becker
DGB-Bundesjugendsekretär



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2022

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Bankkauffmann*frau
 Industriekaufmann*frau
 Zerspanungsmechaniker*in
 Steuerfachangestellte*r
 Kaufmann*frau für Büromanagement
 Medizinische*r Fachangestellte*r
 Fachlagerist*in
 Kaufmann*frau im Groß und Außenhandel
 Anlagenmechaniker*in SHK¹
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Maler*in und Lackier*in
 Elektroniker*in
 Verkäufer*in
 KFZ-Mechatroniker*in
 Tischler*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

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

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2022 erneut zeigt, ist die Bewertung der Ausbildungsqualität stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg sehr konstant. Sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder. Daran hat sich auch durch die Folgen der Corona-Pandemie nichts Grundlegendes geändert.

Insgesamt wurden für den Ausbildungsreport 2022 14.428 Auszubildenden befragt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Befragungszeitraum für den vorliegenden Bericht ausgedehnt und erstreckte sich von September 2020 bis Frühjahr 2022, so dass die wesentliche Zeitspanne pandemiebedingter Einschränkungen und somit Auswirkungen auch auf die berufliche Ausbildung abgedeckt wird.

Am besten bewerten in diesem Jahr – wie bereits vor der Corona-Pandemie – die angehenden Industriemechaniker*innen, Mechatroniker*innen und Verwaltungsfachangestellten die Qualität ihrer Ausbildung. Auf den Rängen vier und fünf folgen mit den künftigen Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie den Fachinformatiker*innen für Betriebstechnik sowie den Fachinformatiker*innen für Betriebstechnik sowie den Fachinformatiker*innen für Betriebstechnik, die ebenfalls bereits in den zurückliegenden Jahren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren.

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

Am unteren Ende der Skala rangieren mit den Köchinnen und Köchen sowie den Hotelfachleuten zwei Berufe aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes. Dies ist wenig verwunderlich: Die Ausbildung in diesen Berufen wurde bereits von den Auszubildenden in den Vorjahren überdurchschnittlich häufig schlecht bewertet. Zudem war das Hotel- und Gaststättengewerbe besonders stark von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen. Ähnliches gilt für die übrigen drei Berufe im unteren Bereich des Rankings: die Kaufleute im Einzelhandel, Friseur*innen sowie Zahnmedizinische Fachangestellte. Auch hier haben sich strukturelle Schwächen der Ausbildung, die bereits seit mehreren Jahren im Rahmen des Ausbildungsreports identifiziert werden können, durch die pandemiebedingten Einschränkungen weiter verfestigt.

Betriebsgröße

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

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

¹ Anlagenmechaniker*in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik.

Auch hier haben sich somit die langjährigen Tendenzen während der Corona-Pandemie grundsätzlich fortgesetzt. Neu hinzu gekommen sind Befürchtungen, wegen der Folgen der Pandemie die Ausbildung nicht beenden zu können, die bei Auszubildenden in Klein- und Kleinstbetrieben deutlich stärker ausgeprägt sind, als bei Auszubildenden in größeren Unternehmen.

Schwerpunktthema: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung

Für junge Menschen spielt das Interesse am Beruf die mit Abstand wichtigste Rolle bei der Berufswahl. Mehr als zwei Drittel (68,8 Prozent) der befragten Auszubildenden nannten dieses Kriterium als entscheidend für ihre Berufswahl.

Die Vorbereitung auf die Berufswahl im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit wird von den Auszubildenden jedoch kritisch bewertet. Lediglich gut ein Viertel der Auszubildenden (27,8 Prozent) ist der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) dabei geholfen haben, ihre Berufswahlentscheidung zu treffen. Weniger als ein Drittel der Befragten (28,9 Prozent) gab an, in diesem Prozess die Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Gleichzeitig liefern die Ergebnisse aber auch Hinweise darauf, dass eine qualitativ hochwertige und praxisorientierte schulische Berufsorientierung einen wichtigen Beitrag zur Wahl des passenden Ausbildungsberufs leisten kann. Insbesondere betriebliche Praktika können hier eine zentrale Rolle spielen und jungen Menschen zu konkreten Einblicken und Erfahrungen in den unterschiedlichen Berufsfeldern verhelfen.

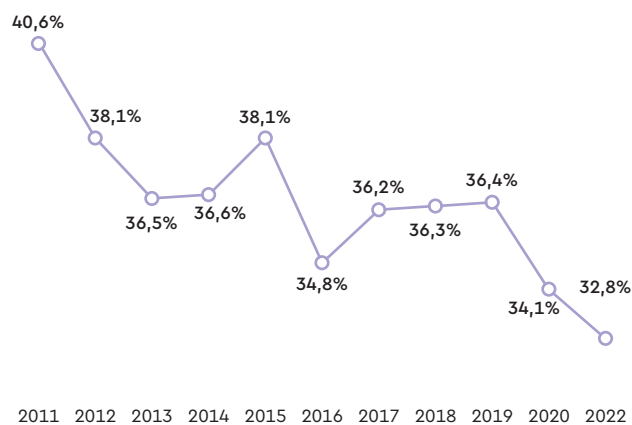
Auch die Weiterentwicklung der Berufsberatung zur »lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« ist als richtiger Schritt hin zu einem ganzheitlichen Beratungsangebot anzusehen, das sich an der Lebenswelt der jungen Menschen orientiert.

Insgesamt bedarf es im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf einer verstärkten Kooperation und einer systematischen Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure, um perspektivisch die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt in den Griff zu bekommen. Eine zentrale Rolle bei der Koordination und Weiterentwicklung der Angebote im Übergang können die Jugendberufsagenturen vor Ort einnehmen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehörten auch während der Pandemie für etwa ein Drittel der Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist jedoch erneut zurückgegangen und liegt mit 32,8 Prozent um 1,3 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2020. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich, dass die Belastung der Auszubildenden durch Überstunden in den letzten Jahren ge-

Entwicklung Überstunden



ringer ausfällt, als in den ersten Jahren des Ausbildungsreports, in denen immer wieder mehr als 40 Prozent der Auszubildenden angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. Dennoch sind es weiterhin viel zu viele Auszubildende, die Überstunden absolvieren müssen. (→ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

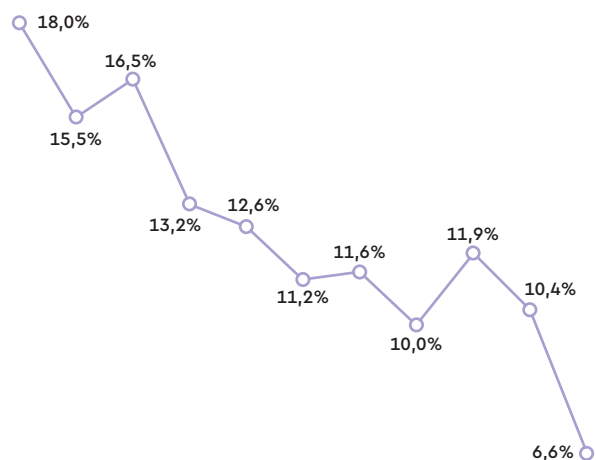
Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um 3,8 Prozentpunkte auf 6,6 Prozent gesunken. Auch hier hat sich in der längerfristigen Betrachtung die Situation deutlich gebessert.

Ebenfalls leicht gesunken ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen: von 24,8 Prozent im Vorjahr auf 23,6 Prozent.

Wieder etwas positiver gestaltet sich die Situation bei der Regelung des Überstundenausgleichs. Nachdem der Anteil der unter 18-jährigen Auszubildenden, die angaben, für die geleisteten Überstunden einen Freizeitausgleich zu bekommen, in den Vorjahren auf zuletzt 41,2 Prozent gesunken war, ist aktuell ein Anstieg um 3,9 Prozentpunkte auf 45,1 Prozent festzustellen. Hier bleibt abzuwarten, ob es sich tatsächlich um eine Trendwende handelt oder um einen einmaligen pandemiebedingten Effekt. Noch immer konnte etwa ein Drittel (32,4 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden keine Angaben dazu machen, ob und wenn ja in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

Wenig Probleme scheint es nach wie vor beim Thema der Fünf-Tage-Woche zu geben. So liegt der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, bei lediglich 2,2 Prozent – 1,7 Prozentpunkte weniger als 2020 (→ Kapitel 3.2.5).

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



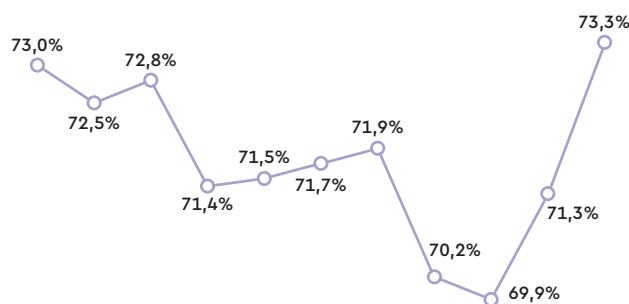
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2022

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (73,3 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Trotz der Einschränkungen der Corona-Pandemie ist dieser Anteil im Vergleich zum Jahr 2020 sogar um zwei Prozentpunkte auf den höchsten seit 2009 dokumentierten Wert gestiegen.

Der Ausbildungsreport 2022 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2022

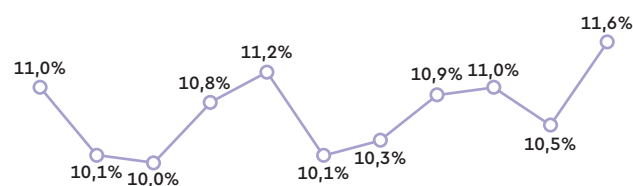
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 11 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr um etwa einen Prozentpunkt gesunken. Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass hier in den zurückliegenden Jahren keine grundlegenden Verbesserungen festzustellen sind (→ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (91,3 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 8,7 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 11,6 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Beide Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (→ Kapitel 3.1.4).

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



2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2022


Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,2 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 41,4 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,1 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 6,2 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf sogar nur als eine »Notlösung«.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (25,2 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (18,6 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 7 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende 5,7 Prozent).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten

² Für den Ausbildungsreport 2022 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.



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

Berufen« sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (60,1 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (85,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur knapp jede*r Dritte (32,3 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Auch im Jahr 2022 zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung: Zwar deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dennoch zeigt sich erneut, dass gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen - auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung (→ Kapitel 4).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Nach wie vor jedoch gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen sehr schwierig. So wussten 58,8 Prozent der Auszubildenden (2020: 56 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (35 Prozent, 2020: 37,8 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 6,3 Prozent (2020: 6,2 Prozent) wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Erfreulich ist, dass der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeperspektive, denen ein Angebot für eine unbefristete Stelle vorlag, mit 71,9 Prozent auf ähnlich hohem Niveau lag wie 2020 (70,8 Prozent). Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr (18,2 Prozent).

Von den Auszubildenden, die bereits eine Absage bekommen hatten, verfügten 37,7 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung über keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Jedoch bewerten erneut gerade einmal 59 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (→ Kapitel 3.1.6). Dieser Anteil ist damit im Vergleich zum Jahr 2020 um 2,4 Prozentpunkte gestiegen, was angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen so nicht unbedingt zu erwarten war. Trotzdem stehen die Berufsschulen hier vor großen Herausforderungen, wie insbesondere auch die 2021 veröffentlichte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend deutlich gemacht hat.³

³ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie.

1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt⁴

Erwartungsgemäß hat die Corona-Pandemie auch die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten beiden Jahren erheblich beeinflusst und geprägt. Dass die schlimmsten Befürchtungen nicht eingetreten sind und es nicht zu einer massenhaften Lösung von Ausbildungsverhältnissen gekommen ist, kann nicht zuletzt auch auf das zeitnah bereits im Juni 2020 durch das Bundeskabinett beschlossene Bundesprogramm »Ausbildungsplätze sichern« zurückgeführt werden. Einen großen Anteil an der Entwicklung und Umsetzung dieses Programms hatte die Allianz für Aus- und Weiterbildung. Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände haben dort bereits unmittelbar nach Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 die Grundzüge dieses Konzepts entwickelt.

Vor dem Hintergrund der schwierigen Rahmenbedingungen ist es daher sehr erfreulich, dass es nicht zu einem Anstieg der Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung gekommen und die Lösungsquote sogar erstmals seit 2015 wieder zurückgegangen ist, von 26,9 Prozent im Jahr 2019 auf 25,1 Prozent im Jahr 2020. Analysen des BIBB zufolge »zeigen sich also zumindest für diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag abschließen und den Ausbildungsplatz auch antreten konnten (in 2020 oder zuvor) hinsichtlich des Vertragslösungsrisikos keine besonderen Risiken unter den Bedingungen der Corona-Pandemie.«⁵

Auch hinsichtlich des Ausbildungserfolges, d. h. dem Bestehen der Abschlussprüfung, konnte das BIBB bislang keinen negativen Effekt der Corona-Pandemie identifizieren. Trotz einer massiven Beeinträchtigung der Prüfungsvorbereitung und der damit einhergehenden Verunsicherung vieler Auszubildender⁶ lag die Erfolgsquote, also der Anteil der erfolgreichen Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmenden, bei 92 Prozent.⁷ Hier bleibt jedoch abzuwarten, ob und wenn ja welche Auswirkungen die Pandemie ggf. auf den Ausbildungserfolg jener Auszubildenden haben wird, die in den nächsten Jahren ihre Ausbildung beenden werden.

Einen deutlich stärkeren Effekt als auf bestehende Ausbildungsverhältnisse hatte die Pandemie auf die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Hier war bereits 2020 ein Rückgang um 57.600 bzw. 11 Prozent gegenüber 2019 festzustellen gewesen. Im Jahr 2021 kam es zwar wieder zu einem leichten Anstieg um 1,2 Prozent. Insgesamt lag die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge aber noch immer deutlich unter dem Niveau von 2019.

Einen unterschiedlichen Verlauf hat die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen während der Pandemie genommen. Während im Jahr 2020 zunächst sowohl das Angebot als auch die Nachfrage um etwa 9 Prozent zurückgegangen waren, ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen im Jahr 2021 wieder um 1,7 Prozent gestiegen, die Nachfrage nach Ausbildung jedoch erneut leicht um 0,9 Prozent gesunken.

Ob dieser Befund auf einen generellen Rückgang des Ausbildungsinteresses bei jungen Menschen hindeutet oder es sich ausschließlich um eine Folge der pandemiebedingt stark eingeschränkten schulischen wie außerschulischen Berufsorientierungs- und Beratungsangebote sowie Praktikumsmöglichkeiten handelt, bleibt abzuwarten. Bereits jetzt ist jedoch klar, dass durch die Pandemie bereits seit längerem bestehende strukturelle Probleme im System der beruflichen Ausbildung noch einmal deutlicher zum Vorschein gekommen sind.

In besonderer Weise betrifft dies die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. So lässt sich im Jahr 2021 ein deutlicher Anstieg der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) feststellen. Die weiter gesunkene Ausbildungsplatznachfrage und das wieder leicht angestiegene Ausbildungsplatzangebot führten dazu, dass die eANR im Jahr 2021 deutlich von 96,6 im Vorjahr auf 99,1 um 2,5 Punkte angestiegen ist.

Dies führt auf der einen Seite dazu, dass sich die Stellenbesetzungsprobleme vieler Betriebe weiter vergrößert haben. So ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, die unbesetzt geblieben sind, zwischen 2020 und 2021 deutlich um 5,4 Prozent gestiegen. Insgesamt blieben 63.176 Stellen unbesetzt, das entspricht einem Anteil von 12,2 Prozent. Im Jahr 2009 lag dieser Anteil noch bei 3,3 Prozent.

Auf der anderen Seite verbessert sich dadurch zumindest rechnerisch die Situation ausbildungsnachfragender junger Menschen – tatsächlich ist die Zahl erfolglos suchender Nachfrager*innen 2021 auch um 10.419 bzw. 13,3 Prozent gegenüber 2020 zurückgegangen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass sich auch unter diesen vermeintlich sehr guten Rahmenbedingungen die Ausbildungschancen vieler junger Menschen nicht wirklich verbessert haben.


So liegt die Quote erfolgloser Nachfrager*innen nach Ausbildung mit 12,5 Prozent noch immer über der unbesetzter Berufsausbildungsstellen (12,2 Prozent), d. h. 67.818 junge Menschen, die bei den Agenturen für Arbeit registriert waren, suchten auch Ende September 2021 nach einem Ausbildungsplatz. Zudem hat die Verschiebung der Ausbildungs-Nachfragerrelation nicht dazu geführt, dass ein größerer Anteil Ausbildungssuchender in Ausbildung vermittelt wurde. Von den 433.543 gemeldeten Bewerber*innen sind lediglich 199.547 auch tatsächlich in eine Ausbildung eingemündet, ein Anteil von gerade einmal 46 Prozent.

⁷ BIBB 2021: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen. Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020, S.39.

⁴ Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF: Berufsbildungsbericht 2022; BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022; BIBB: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021.

⁵ BIBB 2021: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen. Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020, S.38.

⁶ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie.



»Noch nie waren so viele junge Menschen ohne Berufsabschluss. Deshalb brauchen wir jetzt eine Trendwende, um die Berufsausbildung zu stärken. Das geht nur mit einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie!«

Elke Hannack,
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Setzt man diese Zahl ins Verhältnis zu den insgesamt 473.064 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, so verdeutlicht dies, dass lediglich gut 42 Prozent der Ausbildungsverträge unter Einschaltung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit geschlossen wurden, d. h. der größere Teil der Ausbildungsverhältnisse kommt zustande, ohne dass die jungen Menschen hierbei die Angebote der Berufsberatung in Anspruch nehmen.

Dies gilt es auch bei der Bewertung des Ausbildungsgeschehens insgesamt zu berücksichtigen, insofern die Daten der Ausbildungsmarktstatistik dieses nicht in ihrer Gesamtheit abbilden und betrifft insbesondere auch den Umfang der Nachfrage nach Ausbildung. So weist die Ausbildungsmarktstatistik für das Jahr 2021 lediglich 433.543 Bewerber*innen aus, während insgesamt 707.058 Ausbildungsinteressierte institutionell erfasst wurden.⁸ Ermittelt man die Nachfrage nach Ausbildung auf dieser Grundlage, so zeigt sich, dass nur etwa zwei Drittel aller Ausbildungsinteressierten (66,9 Prozent) im Jahr 2021 tatsächlich in eine Ausbildung einmündeten.

Grundsätzlich stünden somit mehr als genug ausbildungsinteressierte junge Menschen zur Verfügung, um die vorhandenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Faktisch gelingt es jedoch seit vielen Jahren nicht, diese Potenziale zu erschließen.

Das hat unterschiedliche Gründe: Neben regionalen Marktungleichgewichten spielen dabei insbesondere berufliche Ungleichgewichte eine zentrale Rolle. So sind zwischen den Ausbildungsberufen Besetzungs- bzw. Versorgungsprobleme sehr unterschiedlich stark ausgeprägt. Es ist dabei wenig verwunderlich, dass Berufe in der Gastronomie und im Lebensmittelhandwerk, die auch im Rahmen des DGB-Ausbildungsreports seit vielen Jahren schlecht abschneiden, in hohem Maße von Besetzungsproblemen betroffen sind, während Versorgungsprobleme beispielsweise oft in Medienberufen auftreten. Neben der Ausbildungsqualität spielt in diesem Zusammenhang aber auch das Image eines Berufes eine zentrale Rolle. So treten Besetzungsprobleme besonders häufig in sogenannten »Hauptschülerberufen« auf, die unter jungen Menschen mit mittleren Abschlüssen oder Studienberechtigung als wenig attraktiv gelten und nur eine geringe soziale Anerkennung versprechen.

Mit Blick auf den anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung könnten sich diese Probleme in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen. Bereits 2021 verfügten über 40 Prozent der gemeldeten Bewerber*innen über einen Realschulabschluss und 23,5 Prozent über eine Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife. Lediglich 28,1 Prozent oder 121.951 junge Menschen hatten einen Hauptschulabschluss. Gleichzeitig wurden 255.304 Ausbildungsplätze angeboten, für die ein Hauptschulabschluss als ausreichend angegeben wurde.

In diesem Zusammenhang ebenfalls zu beachten ist die Tatsache, dass im Jahr 2021 41,4 Prozent der Bewerber*innen zuvor eine berufsbildende Schule besucht hatten. Das bedeutet, dass eine große Zahl junger Menschen sich nicht mehr direkt nach der allgemeinbildenden Schule um einen Ausbildungsplatz bemüht, sondern zunächst versucht, an einer berufsbildenden Schule einen (höherwertigen)⁹ Schulabschluss zu erreichen.

Diese Strategie ist jedoch nicht unbedingt erfolgversprechend: Einerseits ist keineswegs sicher, dass der angestrebte Schulabschluss auch tatsächlich erreicht wird. Andererseits zeigt die Ausbildungsmarktstatistik, dass inzwischen Bewerber*innen mit mittlerem Abschluss die größte Gruppe unter den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragenden bilden (37,4 Prozent).

Die aufgezeigten Passungsprobleme werden noch durch eine weitere Entwicklung verstärkt, die sich ebenfalls während der Corona-Pandemie fortgesetzt hat: den zunehmenden Rückzug junger Frauen aus der dualen Ausbildung. So ging die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Männer im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozentpunkte bzw. um 8.400 auf 446.600 zurück, während der Rückgang bei den Frauen schon bei 3,3 Prozentpunkten bzw. 9.000 (260.300) lag. Insgesamt wurde 2021 nur noch gut jeder dritte Ausbildungsvertrag im dualen System mit einer Frau abgeschlossen (36,3 Prozent).

⁸ Die Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten wird aus der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und der Zahl gemeldeter Bewerber*innen ermittelt, die nicht in eine Berufsausbildung eingemündet sind.

⁹ Zu dieser Gruppe zählen auch junge Menschen, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen haben und den Hauptschulabschluss an einer beruflichen Schule erwerben.

Vor diesem Hintergrund kommt dem Schwerpunktthema des vorliegenden Ausbildungsreports eine besondere Bedeutung zu. Nur über eine systematische (schulische) Berufsorientierung, -beratung und Übergangsbegleitung, die junge Menschen in enger Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Schulen, Berufsberater*innen, der Agentur für Arbeit und den Jugendberufsagenturen umfassend auf den Übergang von der Schule in den Beruf vorbereitet und bei Bedarf Übergänge individuell begleitet, lassen sich die beschriebenen Passungsprobleme perspektivisch in den Griff bekommen. Unabdingbar ist hierbei auch die enge Einbindung der Betriebe vor Ort sowie weiterer relevanter Partner wie etwa die Kammern. Nur wenn alle Schüler*innen frühzeitig die Chance erhalten, unterschiedliche Berufe wirklich kennen zu lernen und in der Praxis zu erleben, können sie eine qualifizierte und nachhaltige Berufswahlentscheidung treffen und die Motivation entwickeln, die für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf nötig ist.

Auch für die Betriebe lohnt sich eine enge Kooperation mit schulischen wie außerschulischen Akteuren im Rahmen der beruflichen Orientierung. Insbesondere in Berufen, die mit Imageproblemen und infolgedessen häufig mit einem Mangel an Bewerber*innen zu kämpfen haben, besteht für die Betriebe die Chance, junge Menschen von der Attraktivität dieser Berufe zu überzeugen und mit guten Ausbildungsbedingungen zu punkten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► **Eine echte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt:** Wir brauchen mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Eine wirkliche Integration aller ausbildungsinteressierten Menschen in den Arbeitsmarkt bietet nur eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie: Ein gesetzlich garantierter Anspruch auf einen Ausbildungsplatz in Verbindung mit einer solidarischen Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch alle Unternehmen.

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:** Junge Menschen sollten bereits in allgemeinbildenden Schulen eine frühzeitige und interessenbezogene Berufsorientierung erhalten. Dafür sind eine Verankerung im Lehrplan, ausreichend qualifiziertes Personal und einheitliche länderübergreifende Qualitätsstandards notwendig.

► **Ein systematisches Übergangsmangement:** Der unübersichtliche Übergangsbereich von der Schule in den Beruf muss von Maßnahmen, die nicht in einen vollqualifizierenden Berufsabschluss münden, bereinigt und systematisch neu aufgebaut werden. Wir brauchen dafür bessere, flächendeckende und sichtbarere Jugendberufsagenturen sowie eine intensive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure.

► **Schluss mit Rollenstereotypen:** Berufsorientierung muss zwingend geschlechtersensibel erfolgen und bestehende gesellschaftliche Rollenstereotype aufbrechen.

► **Mobilität ermöglichen:** Junge Menschen, die eine Ausbildung fernab ihres Wohnorts aufnehmen, sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir fordern daher ein kostenloses Azubi-Ticket für den ÖPNV und kostengünstige Azubi-Appartements.

► **Unbefristete Übernahme für alle:** Junge Menschen brauchen Planungssicherheit und klare Perspektiven. Wir fordern deshalb die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung.

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



2.
Schwerpunkt:
Zugang zu
Ausbildung und
Berufsorientierung

Einleitung

Seit vielen Jahren bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports immer wieder, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildung und infolgedessen auch der Verbleib im Ausbildungsberuf nach dem Ende der Ausbildung in hohem Maße von der Wahl des richtigen Ausbildungsberufs abhängen.

Noch immer aber gibt regelmäßig mehr als ein Viertel der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, an, die Ausbildung in einem Bereich zu absolvieren, den sie nicht geplant hatten bzw. ihren Ausbildungsberuf sogar als Notlösung zu empfinden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, wenn noch immer etwa ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst wird.

Darüber hinaus gelingt es trotz des durchaus vorhandenen Ausbildungsplatzangebots bei weitem nicht allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen, überhaupt einen Zugang zu Ausbildung zu erhalten. Dies führt zu den oben beschriebenen Passungsproblemen (vgl. Kapitel 1.2).

Diese Entwicklung geht einher mit starken strukturellen Veränderungen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Ausbildungsmarkts. Im Zuge der digitalen und grünen Transformation verändern sich viele Ausbildungsberufe – und damit auch die Anforderungen an Auszubildende: Insbesondere für junge Menschen mit ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen wird es unter diesen Bedingungen immer schwerer, einen geeigneten Ausbildungsberuf zu finden.

Parallel dazu hält auch bei den Schüler*innen der Trend zur Höherqualifizierung unvermindert an. Das Gros der Bewerber*innen (40,1 Prozent) verfügte 2021 über einen Realschulabschluss, lediglich 28,1 Prozent über einen Hauptschulabschluss. Dazu passt auch der Befund, dass 41,4 Prozent der Bewerber*innen zuvor eine berufsbildende Schule besucht haben und weniger als die Hälfte (47 Prozent) direkt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz war. Damit verlagert sich auch die konkrete Berufswahlentscheidung häufig von den allgemeinbildenden in die berufsbildenden Schulen.

In der Folge ist der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zwischen 2010 und 2020 von 32,7 Prozent auf 24,3 Prozent zurückgegangen, während der Anteil studienberechtigter Auszubildender von 20,9 Prozent auf 29,2 Prozent gestiegen ist.

Vor diesem Hintergrund und den sich daraus ergebenden Herausforderungen liegt der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2022 auf dem Thema Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang sowohl zu für sie wichtigen Berufswahlkriterien befragt, als auch dazu, wie hilfreich aus ihrer Sicht die Angebote der Berufsorientierung an den Schulen sowie die Unterstützungsangebote der Berufsberatung der Agentur für Arbeit für sie waren.

Um mögliche Effekte der pandemiebedingten Einschränkungen der Berufsorientierung an Schulen sowie der Berufsberatung identifizieren zu können, wurden bei der Auswertung die Angaben jener Auszubildenden, die ihre Ausbildung bereits vor der Pandemie begonnen hatten, gesondert betrachtet und mit den Einschätzungen der Auszubildenden verglichen, die während der Pandemie in die Ausbildung gestartet sind. Hierbei hat sich jedoch gezeigt, dass sich die zum Teil durchaus gravierenden Auswirkungen der Pandemie auf die Gestaltungsspielräume der berufsorientierenden Angebote und der Berufsberatung nicht in den Antworten der Auszubildenden widerspiegeln, d. h., dass die Einschätzungen in dieser Hinsicht weitgehend konstant geblieben sind, was so nicht unbedingt zu erwarten war.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dargestellt.

2.1

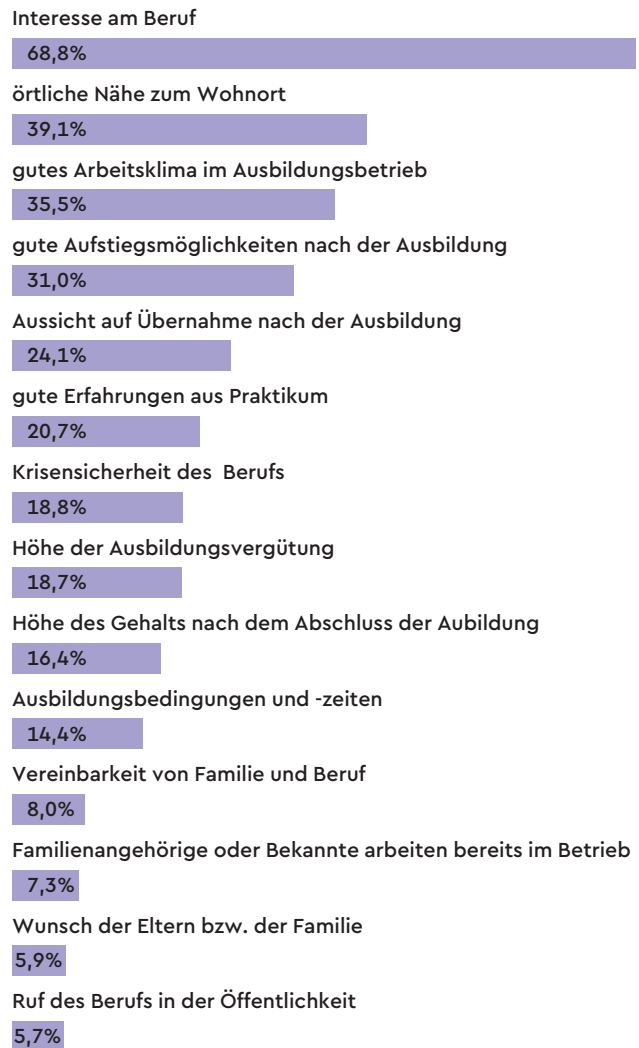
Wichtige Berufswahlkriterien

Im Rahmen der Befragung wurden die Auszubildenden gebeten, aus einer Liste mit insgesamt 14 vorgeschlagenen Kriterien bis zu drei auszuwählen, die ihnen bei der Wahl ihres Ausbildungsberufes am wichtigsten waren.

Die Ergebnisse zeigen, dass für mehr als zwei Drittel der befragten Auszubildenden (68,8 Prozent) das »Interesse am Beruf« eine zentrale Rolle spielt. An zweiter Stelle folgt mit 39,1 Prozent bereits die »örtliche Nähe zum Wohnort«. Dies deutet darauf hin, dass die räumliche Mobilität der Auszubildenden nicht besonders ausgeprägt ist, was insbesondere mit Blick auf die bestehenden regionalen Marktungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt von Relevanz ist. Weitere häufig genannte Berufswahlkriterien sind »ein gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb« (35,5 Prozent) sowie »gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung« (31 Prozent) und die »Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung« (24,1 Prozent). Jede*r fünfte Auszubildende (20,7 Prozent) gab zudem an, »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« seien maßgeblich für die Wahl des Ausbildungsberufs gewesen. Dies verdeutlicht, dass Praktika, wenn sie sorgfältig vorbereitet und die Praktikumsberufe bewusst gewählt werden, eine gute Basis für eine qualifizierte Berufswahlentscheidung bieten. Dementsprechend gaben Auszubildende, die »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« als wichtiges Kriterium benannt haben auch deutlich häufiger (42,8 Prozent) an, die Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu absolvieren, als Auszubildende, bei denen ein Praktikum keinen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl hatte (28,3 Prozent).

Vergleichsweise selten gaben die Auszubildenden an, ihren Ausbildungsberuf aufgrund des »Wunschs der Eltern oder der Familie« (5,9 Prozent) oder des »Rufs des Berufes in der Öffentlichkeit« (5,7 Prozent) gewählt zu haben. Trotzdem sollte die Bedeutung dieser Kriterien nicht unterschätzt werden, da beide Faktoren durchaus auch indirekt Berufswahlentscheidungen beeinflussen können, ohne dass dies den jungen Menschen immer bewusst ist. So hat beispielsweise die 18. Shell Jugendstudie¹⁰ die große Bedeutung der Eltern für junge Menschen auch im und nach dem Ablösungsprozess vom Elternhaus deutlich gemacht. Und auch die Autor*innen der Sinus-Jugendstudie 2020¹¹ gelangen zu der Einschätzung, dass die Familie beim Thema »Berufsorientierung« eine zentrale Rolle spielt.

Bei der Wahl meines Ausbildungsberufs waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung:



Basis: n=13.598

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Berufswahlkriterien sind insofern festzustellen, als für männliche Auszubildende das Interesse am Beruf eine noch stärkere Bedeutung hat (71,4 Prozent) als für weibliche (64,9 Prozent). Weiterhin spielt für junge Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr als doppelt so häufig eine wichtige Rolle bereits bei der Berufswahl (11,3 Prozent) als für junge Männer (5,8 Prozent). Ebenfalls eine größere Bedeutung für junge Frauen als für junge Männer haben ein »gutes Arbeitsklima« (40,3 Prozent gegenüber 32,7 Prozent) sowie die »Ausbildungsbedingungen und -zeiten« (17,9 Prozent gegenüber 12,2 Prozent).

¹⁰ vgl. Shell Deutschland Holding (Hg.): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort.

¹¹ vgl. Calmbach u.a 2020: Wie ticken Jugendliche? 2020.



3/4

bzw. 72,2 Prozent der Auszubildenden sagen, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen weniger oder gar nicht geholfen haben.

2.2 Berufsorientierung an der allgemeinbildenden Schule

Auch das Alter der Auszubildenden hat einen Einfluss auf die Bedeutung einzelner Berufswahlkriterien. Während etwa für 44,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden die »örtliche Nähe zum Wohnort« eine große Rolle spielt, sinkt dieser Anteil mit zunehmendem Alter bis 30,6 Prozent bei den über 25-Jährigen. Gleichzeitig hat für diese erwartungsgemäß die »Höhe des Gehalts nach der Ausbildung«, die »Krisensicherheit des Berufes« sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich häufiger eine zentrale Bedeutung.

Ebenfalls deutliche Unterschiede lassen sich bezüglich einzelner Kriterien mit Blick auf die Ausgangsqualifikation der Auszubildenden feststellen. Während das »Interesse am Beruf« für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Schulabschluss eine große Rolle spielt, gewinnen die Ausbildungsbedingungen, die Krisensicherheit des Berufes sowie »gute Aufstiegsmöglichkeiten« und die »Höhe des Gehalts nach der Ausbildung« mit steigender Ausgangsqualifikation an Bedeutung.

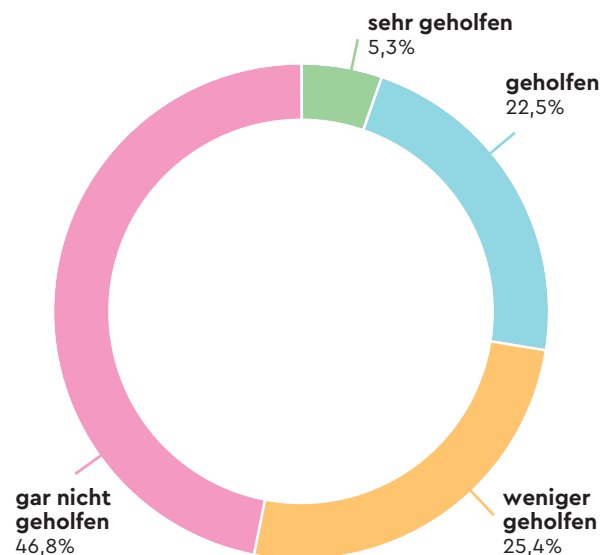
Die Bedeutung der Praktika für die Berufswahl hingegen lässt mit steigender Ausgangsqualifikation nach. Während 29,5 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« als ein zentrales Kriterium bei der Berufswahl angaben, spielte dieser Aspekt nur für 22,5 Prozent der Auszubildenden mit mittlerem Abschluss und für 14,1 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden eine wichtige Rolle. Dies verdeutlicht, dass in Bildungsgängen, die zu einem Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss führen, der intensiven und individuellen Vor- und Nachbereitung von Praktika sowie der Praktikumsbegleitung eine besonders große Beachtung zukommen muss.

Keinen entscheidenden Einfluss auf die Relevanz einzelner Kriterien für die Wahl des Ausbildungsberufs scheint hingegen die Corona-Pandemie gehabt zu haben. So lassen sich zwischen Auszubildenden, die bereits vor der Pandemie ihre Ausbildung begonnen hatten und solchen, die während der Pandemie eingestiegen sind, in diesem Bereich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Lediglich gut ein Viertel der Auszubildenden (27,8 Prozent) ist der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) geholfen haben, ein weiteres Viertel (25,4 Prozent) gab an, die Angebote hätten weniger geholfen und knapp die Hälfte (46,8 Prozent) war sogar der Meinung, die schulische Berufsorientierung habe ihnen bei der Berufswahlentscheidung gar nicht geholfen.

Mit Blick auf die dargestellten Herausforderungen und die große Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung eigentlich zukommen müsste, sind diese Befunde ernüchternd. Vor allem, weil auch hier kein Einfluss der Corona-Pandemie auf das Antwortverhalten festzustellen ist. Unterm Strich: Auszubildende, die bereits vor den pandemiebedingten Einschränkungen die Angebote der Berufsorientierung an der Schule wahrgenommen haben, beurteilen diese ebenso negativ wie die Ausbildungsanfänger*innen der Jahre 2020 und 2021. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass strukturelle Gründe ausschlaggebend sind für die schlechten Bewertungen und nicht die temporären Einschränkungen während der Pandemie.

Die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule haben mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu treffen:



n=13.926

Bewertung der schulischen Berufsorientierung nach Schulabschluss

keinen Abschluss



Hauptschulabschluss (Berufsreife)



Realschulabschluss (Mittlere Reife)



Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)



schulische Berufsorientierung hat bei Berufswahlentscheidung geholfen:
■ (sehr) geholfen ■ weniger / gar nicht geholfen

n=13.848

Insbesondere in Bildungsgängen, die zum Abitur bzw. Fachabitur führen, scheint der Berufsorientierung ein sehr geringer Stellenwert beigemessen zu werden. So gaben lediglich 19,6 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden an, die Angebote der Berufsorientierung hätten ihnen bei der Berufswahlentscheidung (sehr) geholfen. Von den Auszubildenden mit mittlerem Abschluss waren es 28,9 Prozent und von den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss 40,4 Prozent.

Zu vermuten ist, dass in den Bildungsgängen der Sekundarstufe II häufig davon ausgegangen wird, eine substanzielle Berufsorientierung sei nicht nötig, da die Absolvent*innen ohnehin die Aufnahme eines Studiums anstreben. Vergegenwärtigt man sich jedoch, dass inzwischen fast jede*r dritte Auszubildende (2020: 29,2 Prozent¹²) über eine Studienberechtigung verfügt, wird deutlich, dass eine solche Einschätzung in keiner Weise der Realität entspricht.

Aber auch in den Bildungsgängen, die zu einem Hauptschulabschluss führen, ist die Situation alles andere als zufriedenstellend. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass es für die Schüler*innen noch stärker als in anderen Bildungsgängen eine Herausforderung darstellt, einen ihren Interessen entsprechenden und dabei für sie auch erreichbaren Ausbildungsberuf zu finden. Erschwerend kommt hinzu, dass viele dieser jungen Menschen nicht auf die nötige Unterstützung durch das Elternhaus zurückgreifen können, weder in finanzieller Hinsicht noch mit Blick auf berufliche oder gesellschaftliche Kontakte, die einen Berufseinstieg erleichtern könnten. Es ist vor diesem Hintergrund von zentraler Bedeutung, den jungen Menschen bereits frühzeitig Zugänge zu unterschiedli-

chen Berufsfeldern zu eröffnen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu erproben.

Wie die Ausbildungsstatistik verdeutlicht, stellen Ausbildungssuchende mit mittlerem Abschluss seit mehreren Jahren die größte Gruppe unter den unversorgten Bewerber*innen. Dies zeigt, dass ein höherer Schulabschluss nicht unbedingt zu einer reibungslosen Integration in Ausbildung führt. Insbesondere dann nicht, wenn damit auch die Ansprüche an den künftigen Ausbildungsberuf steigen. Bestätigt werden diese Befunde auch durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports, insofern der Schulabschluss der befragten Auszubildenden nur einen vergleichsweise geringen Einfluss darauf hat, ob diese eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Hier steht die schulische Berufsorientierung zunächst vor der großen Herausforderung jungen Menschen zu vermitteln, dass auch ein mittlerer Abschluss ihnen nicht zwangsläufig einen Zugang zu den von ihnen gewünschten Berufen eröffnet und gleichzeitig die Motivation zu erzeugen, sich auch auf andere Berufe einzulassen, die bis dahin als wenig attraktiv bewertet wurden, sowohl von den jungen Menschen selbst als oft auch durch ihr soziales Umfeld in Familie und Peer-Group.

Generell gilt, dass im Rahmen der schulischen Berufsorientierung auch der psychischen Gesundheit junger Menschen große Beachtung geschenkt werden muss. So wiesen bereits vor der Corona-Pandemie rund 18 bis 20 Prozent der Kinder und Jugendlichen psychische Auffälligkeiten auf. Solche Störungen kommen häufiger (24,5 Prozent) bei Schüler*innen von Haupt-, Real- oder Gesamtschulen vor, gegenüber 15,3 Prozent bei Gymnasialschüler*innen.¹³ Zahlreiche Studien belegen zudem, dass die psychischen Belastungen und die damit einhergehenden gesundheitlichen Probleme im Zuge der Pandemie deutlich angestiegen sind.¹⁴ Dies kann erhebliche Folgen auch für die berufliche Integration der betroffenen jungen Menschen haben. Insbesondere dann, wenn psychische Störungen nicht als solche erkannt und behandelt werden und Symptome leichtfertig beispielsweise als fehlende Motivation oder geringes Durchhaltevermögen der Schüler*innen gedeutet werden. Die enge und systematische Einbindung der Schulsozialarbeit in die schulische Berufsorientierung ist daher zentral, um Probleme im persönlichen Bereich sowie im sozialen Umfeld der jungen Menschen frühzeitig identifizieren und angemessen darauf reagieren zu können.

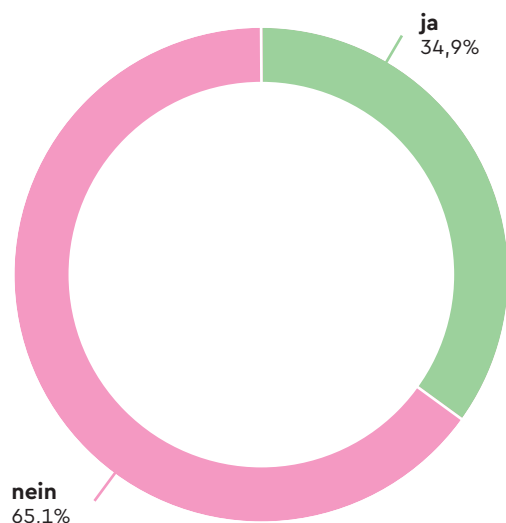
Dass eine qualitativ hochwertige schulische Berufsorientierung einen wichtigen Beitrag zur Wahl des passenden Ausbildungsberufs leisten kann, zeigt sich unter anderem daran, dass von den Auszubildenden, die dieses Angebot als hilfreich bewerten, 38,7 Prozent eine Ausbildung in einem Wunschberuf absolvieren, hingegen ledig-

¹² Vgl. Berufsbildungsbericht 2022, S.59.

¹³ vgl. Paulus, Peter 2022: Psychische Gesundheit von Schulkindern in Zeiten der Corona-Pandemie, in DGUV Forum 1-2/2022, S.32ff.

¹⁴ Vgl. a.a.O., S.34.

Meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb habe ich bereits während meiner Schulzeit kennengelernt:



n=13.920

lich 28,1 Prozent der Auszubildenden, denen die Berufsorientierung in der Schule wenig oder gar nicht geholfen hat. Von ihnen ist zudem ein deutlich größerer Anteil in Berufen gelandet, die eine ungeplante Alternative (23,5 Prozent gegenüber 14,8 Prozent) oder eine Notlösung darstellen (7,0 Prozent gegenüber 4,2 Prozent).

Darüber hinaus erhöht eine gute schulische Berufsorientierung auch die Wahrscheinlichkeit, in Kontakt mit Ausbildungsbetrieben zu kommen und von diesen übernommen zu werden. So gaben 46,7 Prozent der Auszubildenden, die die schulische Berufsorientierung als hilfreich empfanden, an, ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben. Bei Auszubildenden, die sich negativ über ihre Erfahrungen mit der Berufsorientierung äußern, liegt dieser Anteil nur bei 30,4 Prozent.

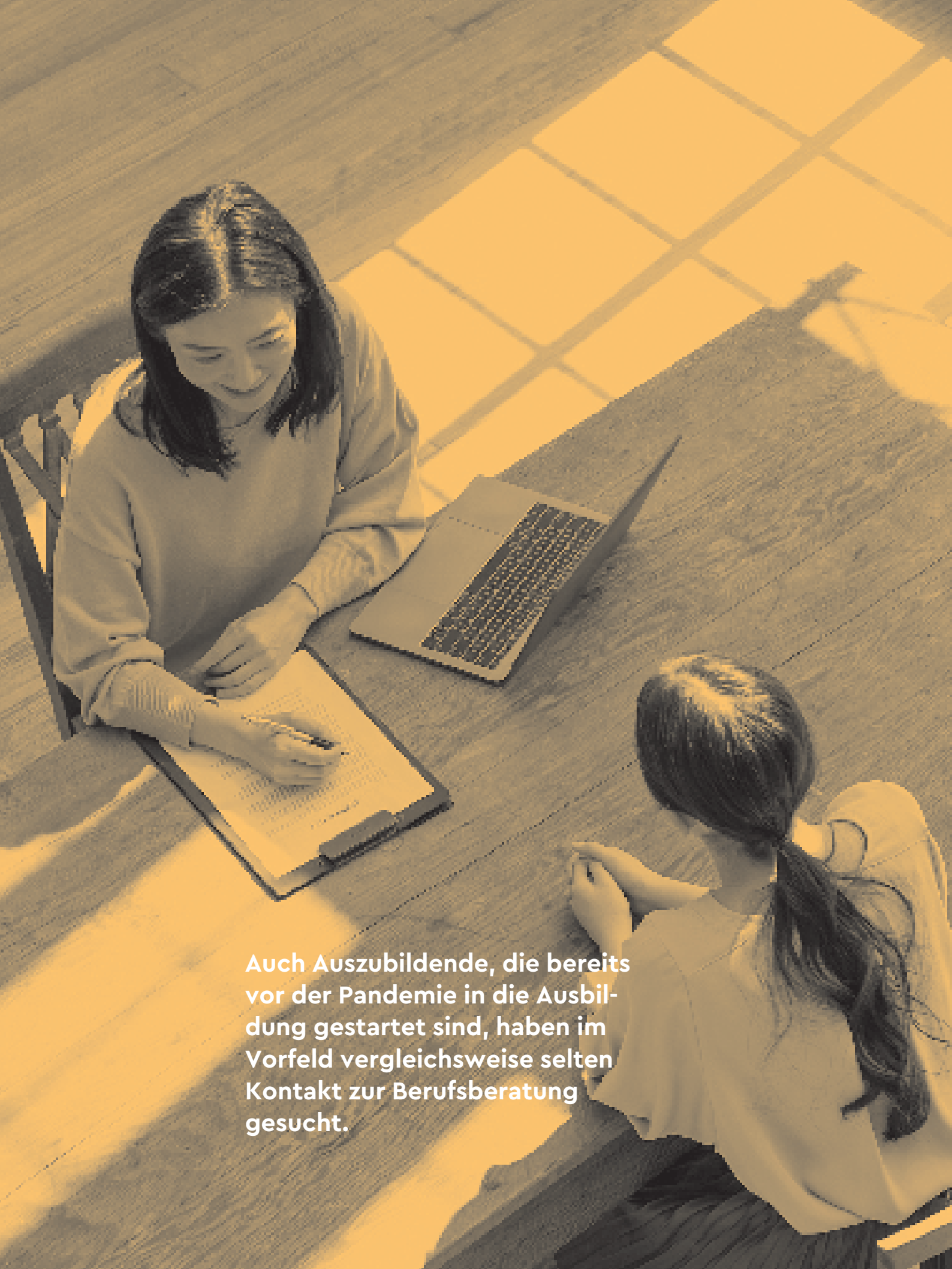
Insgesamt hat gut ein Drittel der Auszubildenden (34,9 Prozent) den jetzigen Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt. Erwartungsgemäß ist dieser bei jüngeren Auszubildenden deutlich höher als bei älteren. So gaben 53,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben, aber lediglich noch 19,3 Prozent der 22- bis 25-Jährigen bzw. 17,6 Prozent der über 25-Jährigen.

Ebenfalls deutliche Abweichungen lassen sich bezüglich der schulischen Ausgangsqualifikationen feststellen. Während fast die Hälfte (47,5 Prozent) der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss die Ausbildung in einem Betrieb absolviert, den sie bereits während der Schulzeit kennengelernt haben, trifft dies nur für knapp ein Viertel der studienberechtigten Auszubildenden zu (23,5 Prozent).

Unabhängig von der Ausgangsqualifikation gaben männliche Auszubildende (38,5 Prozent) deutlich häufiger an als weibliche (29,6 Prozent), ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben.

Das zeigt erneut die zentrale Bedeutung, die Praktika bei der Berufswahlentscheidung haben können: Mehr als ein Drittel (35,1 Prozent) der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt haben, gab an, »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« seien für sie entscheidend bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs gewesen. Hingegen lediglich 11,5 Prozent derer, die ihren Ausbildungsbetrieb erst später kennengelernt haben. Sie sind zudem deutlich häufiger in ihrem Wunschberuf tätig (39,5 Prozent) als Auszubildende, bei denen der Kontakt zum Ausbildungsbetrieb nicht schon während der Schulzeit zustande gekommen ist (26,6 Prozent).

Insgesamt belegen diese Befunde sehr eindeutig das Potenzial einer qualitativ hochwertigen und praxisbezogenen schulischen Berufsorientierung mit Blick auf eine qualifizierte und damit auch nachhaltige Berufswahlentscheidung junger Menschen. Sie verdeutlichen aber auch, dass dieses Potenzial bisher noch viel zu selten genutzt wird. In allen Schulformen gilt es daher, mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten die Ausgestaltung der berufsorientierenden Angebote deutlich zu verbessern und an die bestehenden Bedarfe und Rahmenbedingungen anzupassen. Insbesondere ist hier auf eine noch engere und systematische Einbindung von Betrieben zu achten. Der hohe Anteil an Auszubildenden, die inzwischen aus einer berufsbildenden Schule in eine Ausbildung einmünden verdeutlicht zudem, dass sich diese Angebote nicht auf die allgemeinbildenden Schulen beschränken dürfen, sondern insbesondere die vollzeitschulischen Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen viel stärker in den Blick genommen werden müssen, als dies derzeit der Fall ist.



Auch Auszubildende, die bereits vor der Pandemie in die Ausbildung gestartet sind, haben im Vorfeld vergleichsweise selten Kontakt zur Berufsberatung gesucht.

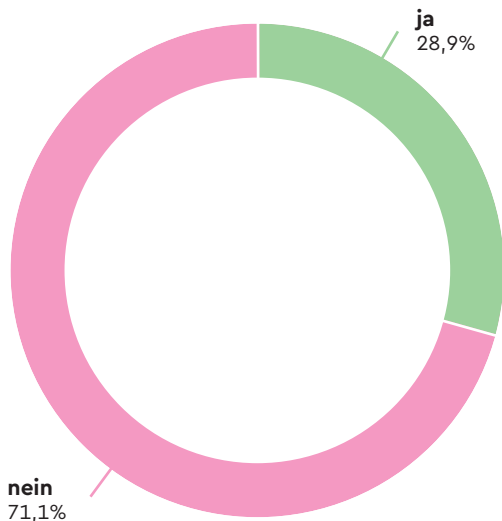
2.3

Inanspruchnahme und Bewertung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit

Wenig verwunderlich ist, dass viele Auszubildende, die während der Corona-Pandemie ihre Ausbildung begonnen haben, dies ohne die Inanspruchnahme der Berufsberatung der Agentur für Arbeit getan haben. So konnten die Berufsberater*innen weder während der Lockdown-Phasen in den Schulen präsent sein, noch ihre Beratung außerhalb der Schulen wie gewohnt in Präsenzform anbieten. Erstaunlich hingegen ist, dass auch Auszubildende, die bereits vor Beginn der Pandemie in die Ausbildung gestartet sind, im Vorfeld vergleichsweise selten den Kontakt zur Berufsberatung gesucht haben. In dieser Gruppe lag der Anteil mit 29,5 Prozent lediglich um einen Prozentpunkt über der Gruppe Auszubildender, die in den Jahren 2020 und 2021 ihre Ausbildung begonnen haben (28,5 Prozent). Insgesamt gab somit weniger als ein Drittel (28,9 Prozent) der befragten Auszubildenden an, bei ihrer Berufswahlentscheidung die Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Bei weiblichen Auszubildenden liegt die Inanspruchnahme der Berufsberatung mit 32 Prozent etwas höher als bei männlichen (26,9 Prozent). Zudem sinkt mit steigendem Alter der Auszubildenden der Anteil derer, die das Beratungsangebot genutzt haben. Während von den minderjährigen Auszubildenden noch knapp ein Drittel (31,6 Prozent) Kontakt zur Arbeitsagentur hatte, war es von den über 25-Jährigen weniger als ein Fünftel (18,9 Prozent). Keinen nachweisbaren Einfluss hat hingegen die Vorqualifikation der Auszubildenden. Zwischen den verschiedenen Abschlussarten variieren die Anteile nur geringfügig.

Bei meiner Berufswahlentscheidung habe ich mich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit beraten lassen



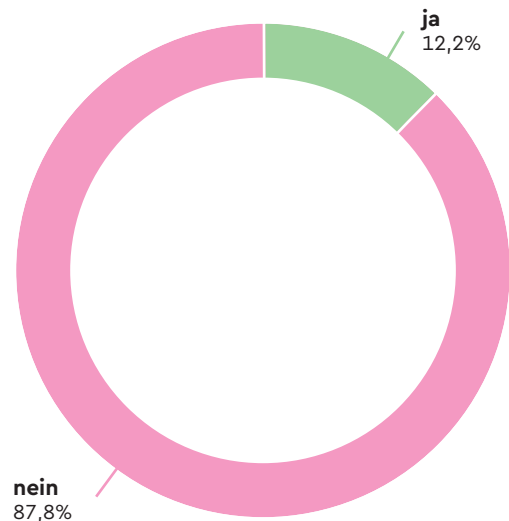
n=14.089

Ein vergleichbares Ergebnis, lediglich auf nochmals niedrigerem Niveau, lässt sich bei den Antworten auf die Frage feststellen, ob der jetzige Ausbildungsplatz durch die Agentur für Arbeit vermittelt worden sei. Insgesamt bejahten nur 12,2 Prozent der Auszubildenden diese Frage, wobei auch hier kein Einfluss der Corona-Pandemie auf das Antwortverhalten festgestellt werden kann.

Auch geschlechts- und altersbezogene Unterschiede sind sehr gering ausgeprägt. Lediglich bezüglich des Schulabschlusses der Auszubildenden lässt sich hier eine Tendenz feststellen. So hat von den jungen Menschen ohne Schulabschluss, denen es gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, knapp ein Viertel (23,3 Prozent) diesen durch die Agentur für Arbeit vermittelt bekommen. Bei Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss lag dieser Anteil bei 16,9 Prozent und bei Auszubildenden mit mittlerer Reife bei 12,4 Prozent. Von den studienberechtigten Auszubildenden hingegen gab weniger als jede*r Zehnte (9,1 Prozent) an, durch die Agentur für Arbeit zum jetzigen Ausbildungsplatz gekommen zu sein.

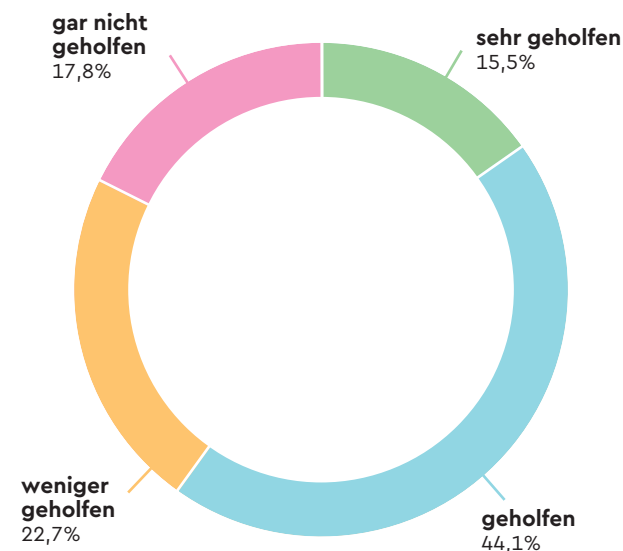
Die geringe Inanspruchnahme der Berufsberatung ist insofern bedauerlich, als Auszubildende, die dies getan haben, mit der Unterstützung mehrheitlich zufrieden sind. Auf die Frage, ob Berufsberatung ihnen geholfen habe, ihre Berufswahlentscheidung zu konkretisieren, gaben 15,5 Prozent der Befragten an, die Beratung habe ihnen sehr geholfen, weitere 44,1 Prozent waren der Auffassung, die Berufsberatung habe geholfen. 22,7 Prozent der Auszubildenden, die Kontakt zur Berufsberatung hatten,

Mein jetziger Ausbildungsplatz wurde mir durch die Agentur für Arbeit vermittelt



n=13.920

Die Berufsberatung hat mir geholfen,
meine Berufswahlentscheidung zu konkretisieren



n=3.981

erachten die Unterstützung als weniger hilfreich und 17,8 Prozent als gar nicht hilfreich.

Die geringe Inanspruchnahme der Berufsberatung ist darüber hinaus auch deshalb kritisch zu sehen, als die Agenturen für Arbeit über die Beratung hinaus vielfältige Möglichkeiten haben, um Übergangsprozesse zu unterstützen. Von der »Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)« bereits an Schulen über »Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)« bis hin zur »Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex)« für junge Menschen, die ohne Unterstützung eine Berufsausbildung nicht aufnehmen oder fortsetzen können bzw. voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, die Berufsausbildung abzuschließen, stehen vor Ort vielfältige Instrumente zur Verfügung, um dem individuellen Bedarf der jungen Menschen entsprechende Hilfen anbieten zu können. Leider sind diese vielfältigen Instrumente in der Praxis oft sehr unübersichtlich und münden zum Teil nicht in der Aufnahme einer vollqualifizierenden Berufsausbildung.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Befunde ist es daher erfreulich, dass die Bundesagentur für Arbeit ihr Beratungsangebot mit der flächendeckenden Einführung der »Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« weiterentwickelt und an die sich verändernden gesellschaftlichen wie ausbildungs- und arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen angepasst hat. Auch wenn diese ab 2019 bundesweit umgesetzten Reformen ihre Wirkungen wegen der Corona-Pandemie bislang noch nicht vollständig entfalten konnten, sind die vorge-

nommenen konzeptionellen Anpassungen¹⁵ als Schritte in die richtige Richtung anzusehen, um jungen Menschen den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern und diese insgesamt stärker an deren Lebenswelt auszurichten.

So sollen Berufsorientierungsveranstaltungen früher ansetzen als bisher und das Angebot insgesamt an allen Schulformen deutlich ausgeweitet werden, etwa auch in Bildungsgängen, die zu einer Studienberechtigung führen. Als ein zentrales Element ist der Ausbau der Präsenz an Schulen anzusehen, so dass Beratungsgespräche und Sprechzeiten überwiegend an den Schulen stattfinden können. Die zunehmende Verankerung und Sichtbarkeit der Berufsberater*innen im Schulalltag kann entscheidend dazu beitragen, Vertrauen aufzubauen und den Schüler*innen einen niedrigschwelligen Zugang zu den Unterstützungsleistungen zu ermöglichen. Da Probleme junger Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung häufig mit familiären und persönlichen Problemen einhergehen bzw. dort ihre Ursachen haben, ist es zudem wichtig, dass die Zusammenarbeit mit externen Partner*innen einen deutlichen Fokus als Bestandteil der Arbeit der Berufsberater*innen erhält.

Insbesondere der letzte Punkt macht deutlich, dass eine bedarfsgerechte Übergangsbegleitung in Ausbildung das systematische Zusammenwirken vieler Akteure nötig macht. Weder die Schulen noch die Berufsberatung allein können hier alle relevanten Aspekte abdecken. Vielmehr müssen die institutionen- und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit weiter gestärkt und die inzwischen vielerorts bereits vorhandenen Jugendberufsagenturen noch stärker eingebunden werden und eine koordinierende Rolle übernehmen. In Jugendberufsagenturen arbeiten die Sozialleistungsträger aus den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII sowie teilweise bereits auch Schulen, Schulverwaltungen und andere Akteure gemeinsam an dem Ziel, junge Menschen bei ihrem Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten und zu unterstützen. Wenn diese Zusammenarbeit funktioniert, bieten Jugendberufsagenturen strukturelle und fachliche Voraussetzungen, um einerseits junge Menschen ganzheitlich beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen und andererseits Betrieben bei der Bewältigung ihrer Nachwuchssorgen zu helfen.

¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018: Weisung 201810016 vom 26.10.2018 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Beratung vor dem Erwerbsleben.



3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

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

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

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Rangfolge der Berufe bleibt dabei über die Jahre hinweg recht konstant. Auch 2022 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹⁶ hinweg gibt. So schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Mechatroniker*innen und Industriemechaniker*innen wie bei der Gesamtbewertung am besten ab, gefolgt von den Elektroniker*innen für Betriebstechnik, den Fachinformatiker*innen und den Bankkaufleuten.

Auf den hinteren Plätzen befinden sich mit den Hotelfachleuten, den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel sowie den Köchinnen und Köchen ebenfalls Berufe, die auch im Gesamt-Ranking schlecht abschneiden.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Verwaltungsfachangestellte*r
Steuerfachangestellte*r
Verkäufer*in
Industriekaufmann*frau
Anlagenmechaniker*in
Friseur*in
Zerspanungsmechaniker*in
Maler*in und Lackier*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
KFZ-Mechatroniker*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Medizinische*r Fachangestellte*r
Fachlagerist*in
Elektroniker*in
Tischler*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau im Groß und Außenhandel
Koch*Köchin
Fachkraft für Lagerlogistik
Hotelfachmann*frau

¹⁶ Siehe Kapitel 6. Die Bereiche lauten: Fachliche Qualität der Ausbildung, Ausbildungszeit und Überstunden, Ausbildungsvergütung, Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität.

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

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

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat nach eigenen Angaben gut ein Drittel (34,5 Prozent) keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während die überwiegende Mehrheit der angehenden Bankkaufleute (95,3 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 36,5 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen sowie 35,8 Prozent der Tischler*innen diese Frage bejahen.

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.379 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen und die bei diesem Punkt geantwortet haben, gaben 61,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Konrad | 02. März 2022

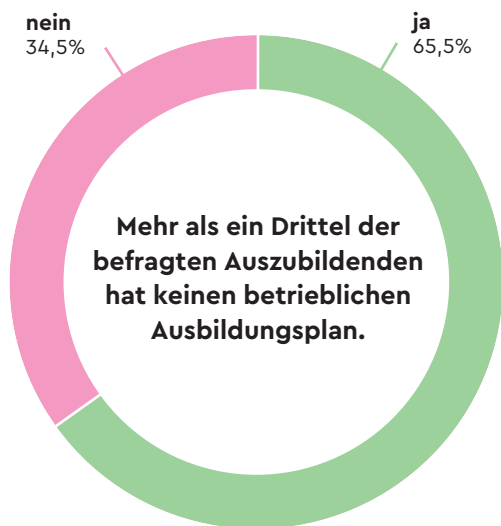
Ausbildung nicht nach Ausbildungsrahmenplan

Hallo Dr. Azubi,

ich mache derzeit eine Ausbildung zum Bankkaufmann. Diese Ausbildung beinhaltet, dass ich in verschiedenen Abteilungen eingesetzt werde. Das erste Jahr meiner Ausbildung habe ich in einer Bankfiliale absolviert, in der sehr viel Wert auf die Ausbildung gelegt wurde – alles lief wunderbar.

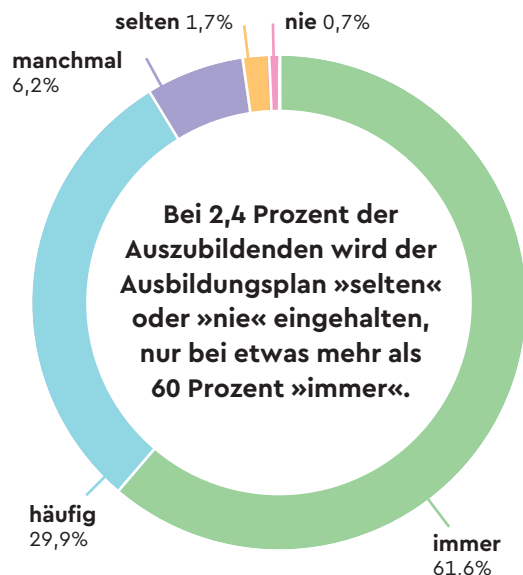
Aufgrund persönlicher Umstände musste ich von meinem vorherigen Wohnort wegziehen und konnte meine Ausbildung hier fortführen. Ich habe einen sehr engagierten Ausbilder, dem aber leider allzu oft die Hände gebunden sind. So hat er von seinem Chef die Order erhalten, dass ich nur in einer bestimmten Abteilung bis zum Ende der Ausbildung eingesetzt werde (hier herrscht akuter Personalmangel und es ist schon jetzt geplant, dass ich nach meiner Ausbildung hier weiterarbeite).

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



n=14.039

Einhalten des Ausbildungsplans



n=1.379



1/3

34,5 Prozent bzw. mehr als ein Drittel der Auszubildenden hat keinen betrieblichen Ausbildungsplan, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben ist.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Es gab diverse Gespräche zwischen meinem Ausbilder und seinem Chef, aber sein Chef rückt nicht davon ab, dass ich bis zum Ende der Ausbildung in der Abteilung bleiben soll. Mein Ausbilder verweigert mittlerweile auch das Abzeichnen meines Berichtsheftes (erfolgt hier noch nicht in elektronischer Form).

Ich weiß wirklich nicht, was ich noch machen soll. Ich war zunächst froh hier meine Ausbildung fortsetzen zu dürfen, denn viele Banken wollten meine Ausbildung nicht fortführen und somit stand meine gesamte Ausbildung auf der Kippe. Ich weiß auch, dass wenn ich jetzt weitere rechtliche Schritte unternehme, dass nicht nur ich Schwierigkeiten bekomme, sondern mein Ausbilder auch, was ich in keinem Fall will. Ich bin noch bis zum Ende dieses Monats in der Probezeit und habe tatsächlich pure Angst, dass ich diese nicht überstehe, sofern ich signalisiere, dass ich mit der Vorgehensweise nicht einverstanden bin. Gibt es irgendwas, was ich trotzdem machen kann?

Nochmal zum Hintergrund: Aufgrund des nicht vollziehbaren Abteilungswechsels fehlen mir die praktischen Kenntnisse, die ich aber für die Abschlussprüfung benötige, ich möchte dadurch auch nicht mit einer schlechten Note abschließen zumal mir der Beruf sehr viel Freude bereitet.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: kaufba | 05. Mai 2022

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Hallo Dr. Azubi,

ich befinde mich derzeit im 2. Ausbildungsjahr zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen. Leider kommt es wiederholt vor, dass ich ausbildungsfremde Tätigkeiten übernehmen muss.

Im Februar 2021 sollte ich den Schnee vor der Agentur und dem Parkplatz der Geschäftsführung räumen. Mit einem anderen Azubi soll ich zusammen die Bestellung von Kaffee, Seife, Milch, Kaffeemaschine etc. übernehmen. Außerdem muss ich die Kaffeemaschine entkalken, obwohl ich diese nicht mal selbst nutze. Die Müllbeutel muss ich auch leeren, sowie die Mikrowelle putzen.

Die Aufgaben werden allerdings nur auf die Azubis abgewälzt, andere Mitarbeiter brauchen diese Aufgaben nicht erledigen. Einmal musste ich sogar ein Fahrzeug anmelden. Diese Aufgaben muss ich doch nicht übernehmen? Denn mein Ansprechpartner behauptet, dass ich dies zu tun habe.

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Luisa: 21.02.2022

Probleme in der Ausbildung

Hallo Dr. Azubi,

ich habe schon seit Beginn Probleme in der Ausbildung, dies bedeutet, dass ich unglücklich bin und mich ausgenutzt fühle. Mein Chef lässt mich oft allein im Hotel, einfach nur zum Boden wischen, ich musste schon Stunden lang im Regen Unkraut zupfen und auch weitere solcher Aufgaben erledigen.

Ich will die Ausbildung auf alle Fälle durchziehen, habe aber keine Ahnung wie ich die drei Jahre so weiter machen soll. Habt ihr irgendwelche Ratschläge für mich? (Mit dem Arbeitgeber reden funktioniert nicht habe ich bereits versucht)

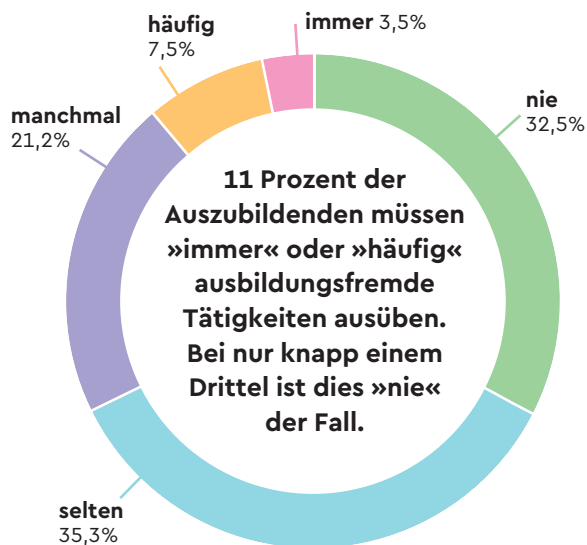
Lg Luisa

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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ähnlich wie 2020 gab nur ein Drittel (32,5 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit ausbildungsfremd ist, an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines*ei-

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=5.400

ner Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Mehr als jede*r zehnte befragte Auszubildende (11 Prozent) ist nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 21,4 Prozent der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten und 19,1 Prozent der künftigen Hotelfachleute müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 2,9 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang zur Betriebsgröße, auch wenn sich dieser in den zurückliegenden Jahren verringert hat. So geben 16,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind (2020: 18,9 Prozent). Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 7,8 Prozent (2020: 8,1 Prozent). Auf der anderen Seite geben 60,5 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter*innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar: Hier werden 74,3 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

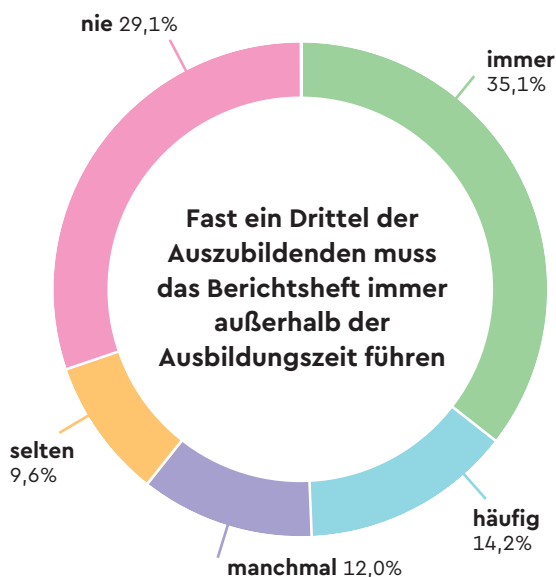
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im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

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

Führen des Berichtshefts

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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



n=14.258

gen Regelung gaben 29,1 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,6 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während lediglich 2,5 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten und 5,4 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es bei den angehenden medizinischen Fachangestellten (57,1 Prozent) deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

benni20031709: 28.01.2022 |

Monatsberichte

Hallo,

ich habe folgendes Problem: Mein Meister ist der Meinung meine Monatsberichte nicht zu unterschreiben da er sie zu ungenau und zu unsauber findet bzw. Rechtschreibfehler. Außerdem verlangt er die Berichte zu Hause zu schreiben.

Monatsberichte sind doch gar nicht prüfungsrelevant, oder? Prüfungsrelevant sind doch nur die Tagesberichte bzw. Wochenberichte.

Was soll ich dagegen tun? Was kann ich machen? Ich und meine Azubikollegen aus den 1. und 2. wissen nicht mehr weiter.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Sarah | 30. April 2022

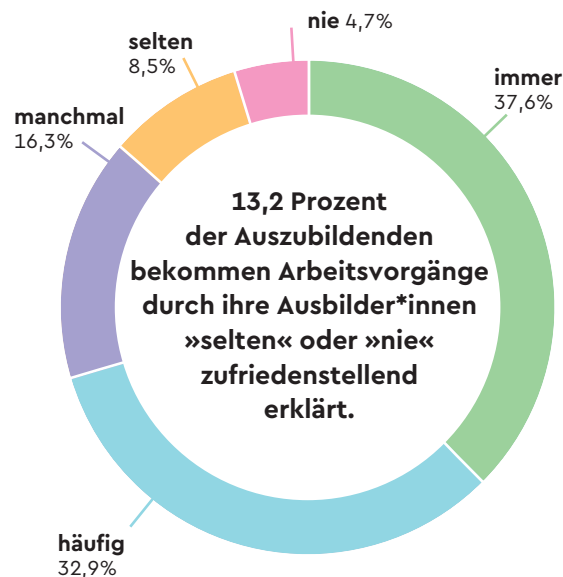
Ausbilderwechsel

Ich habe ein kleines Problem: Zum 01.04.2022 hatte meine Ausbilderin gekündigt. Da kam in der Standortleitung das Problem auf, wer mich nun ausbildet. Mein Teamchef (der seit dem 01.12.2021 im Betrieb ist) hat einen Ausbilderschein, aber für den Einzelhändler. Nun ging der Fall an die IHK und die sollte prüfen, ob er mich ausbilden darf. Die IHK hat grünes Licht gegeben. Doch seitdem meine Ausbilderin weg ist, läuft nichts mehr richtig und ich muss meinen jetzigen Ausbilder alles erklären, wie er mich auszubilden hat.

Ich habe das Gefühl er kann mich nicht für die Prüfungen und mein späteres Leben vorbereiten. Ich möchte am liebsten mein Betrieb wechseln, weiß aber nicht so recht, wie das mit der Kündigung nach der Probezeit klappen soll.

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

Betreuung durch Ausbilder*innen



n=12.895. Angaben zu: »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit.«

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder*innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (91,3 Prozent), doch sind sie bei 11,6 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (13 Prozent). In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 11,4 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. Und in Großbetrieben äußerten 9,1 Prozent der Befragten, dass ihnen selten oder nie ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 83,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder

»immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen zufrieden; wohingegen dies nur für 17 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich gut zwei Drittel (70,5 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,2 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« die Arbeitsvorgänge zu ihrer Zufriedenheit erklärt zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Etwa jede*r vierte Auszubildende¹⁷ in Deutschland löst seinen*ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität:¹⁸ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 89: Im Jahr 2020 wurden bundesweit 137.784 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst, dies entspricht einer Quote von 25,1 Prozent.

¹⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 90.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: whativeneversaid | 24. Februar 2022

Ausbildung läuft nicht, wie sie soll.

Hallo,

ich wende mich nun letztendlich an dieses Portal, weil ich nicht mehr weiter weiß!

Einige denken jetzt wahrscheinlich, dass ich mich hier viel zu spät melde. Leider hat man irgendwie ja immer die Hoffnung, dass sich noch etwas ändert oder es sich bessert. Außerdem durfte ich mir zu oft Sprüche anhören von wegen »Lehrjahre wären keine Herrenjahre« usw. Man muss dazu sagen, dass einige Azubis vor mir schon hier ihre Ausbildung abgebrochen haben und es sicherlich nicht anders bei ihnen lief, als bei mir.

Ich befinde mich nun im 3. Lehrjahr zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel. In meinem Betrieb läuft es mehr als schlecht, was die Ausbildung angeht und das auch schon von Tag 1 an. Wirklich etwas gelernt habe ich bisher in der Ausbildung noch nicht und werde ich wahrscheinlich auch nicht mehr in diesem Betrieb, da man mich definitiv loshaben möchte. Ständiges Putzen und sinnlose Aufgaben, die nicht in die Ausbildung zählen, gehören auch dazu. Regale auffüllen ist noch normal und erträglich und gehört natürlich dazu. Klar muss auch mal etwas geputzt werden, aber nicht 365 Tage im Jahr. Meine Noten in der Schule sind leider dementsprechend auch absolut beschissen, weil ich leider ein Mensch bin, der die Praxis braucht, um die Theorie zu verstehen und diese wird mir hier definitiv nicht geboten. Bei der IHK in meinem Ort war ich schon 2x. Beide Male wurde mir nicht geholfen. Beim 2. Mal wurde nur gesagt ich wolle die Ausbildung ja sowieso abbrechen und deswegen war es dann wahrscheinlich auch egal. Und man hat mich logischerweise weggeschickt.

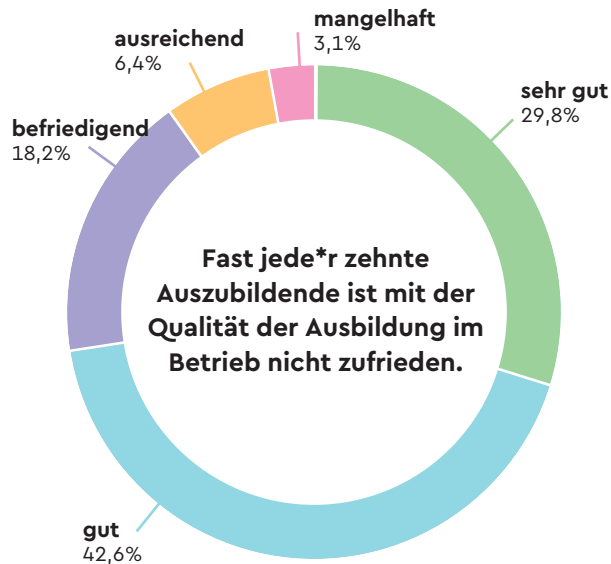
Den Rahmenplan meiner Ausbildung besitze ich ebenfalls und keiner der Punkte wurde mir beigebracht. Ich bin ratlos gehe jeden Tag nur noch motivationslos zur Arbeit, weil ich weiß das ich 8h meines Lebens wieder verschwende, um so zutun als hätte ich etwas zu tun.

Selbst mein Körper teilt mir seit 2 Jahren mit, dass all das hier nur Mist ist und ich habe einen Reizdarm entwickelt. Ich habe 3 Jahre meines Lebens weggeworfen und keiner tut etwas dagegen? Welche Mittel bleiben mir denn jetzt noch?

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

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



n=14.338

Ein Großteil (72,4 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zu 2020 (72 Prozent) ist dieser Anteil konstant geblieben. Fast jede*r zehnte Auszubildende (9,5 Prozent) hingegen bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 28,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 40,3 Prozent, während in Betrieben mit 21 – 500 Beschäftigten lediglich etwa ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung war (26 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass sich die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken. Aber auch der persönliche Kontakt in kleinen Betrieben scheint hierauf einen gewissen Einfluss zu haben.

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Wie in den Vorjahren betrachtet die Mehrheit der befragten Auszubildenden (59 Prozent) die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem Jahr 2020 ist dieser Anteil sogar leicht gestiegen, was angesichts pandemiebedingter Einschränkungen im Schulalltag so nicht unbedingt zu erwarten gewesen wäre. Mehr als ein Viertel (27,2 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität allerdings nur als »befriedigend« –13,8 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: jk | 06. Mai 2022

Abschlussprüfung

Hallihallo,

ich hätte eine Frage. Ich besuche eine Berufsschule, die nicht in dem gleichen Bundesland ist, als meine Prüfungskommission. Da ich in der Schule anderes Unterrichtsmaterial bekomme, lerne ich ganz viel nicht, was in meiner Prüfung gefragt wird. Ist es eigentlich gesetzlich erlaubt, dass ich in der Prüfung Sachen gefragt werde, was ich gar nicht in der Berufsschule gelernt habe?

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

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 Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

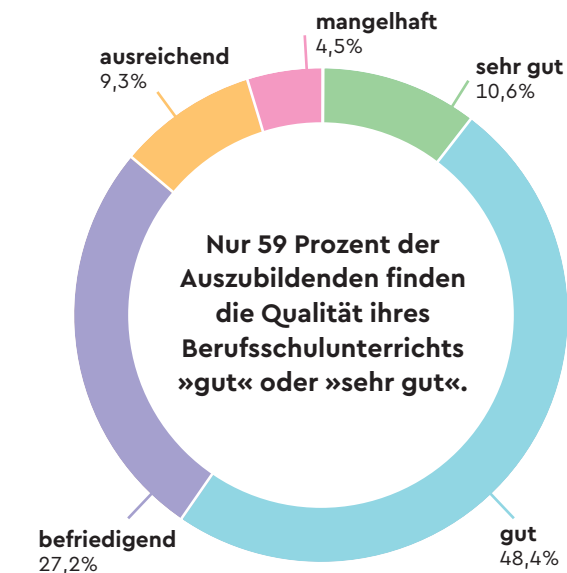
Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichten, haben eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen 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 verlangt eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hat die im letzten Jahr veröffentlichte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend erneut 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.¹⁹

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 kann – 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, zum Beispiel durch 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. Aus diesen Gründen 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. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

¹⁹ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021.

Fachliche Qualität der Berufsschule



n=14.168

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.

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche des Ausbildungsreports substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten,²⁰ ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wurde massiv im Bildungsbereich gekürzt, Personalstellen wurden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf dem Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen leider noch immer hinterher.

²⁰ Siehe: Ausbildungsreporte 2012 und 2017, mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

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.

Indikatoren für das Ranking

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

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

Im Vergleich zum Ausbildungsreport 2020 haben sich in diesem Bereich keinerlei Veränderungen ergeben, d.h. sowohl die am besten als auch die am schlechtesten bewerteten Berufe sind weitestgehend identisch mit denen von vor zwei Jahren.

Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker*in
Zerspanungsmechaniker*in
Mechatroniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Industriekaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

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

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Etwa ein Drittel (32,8 Prozent) der befragten Auszubildenden leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber 2020 (34,1 Prozent) hat sich dieser Anteil somit geringfügig verringert.

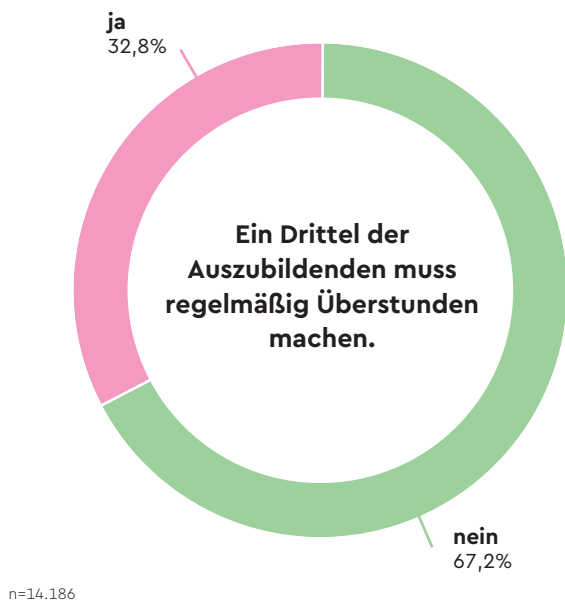
Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen sind noch immer besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe von Überstunden betroffen. Auch wenn die entsprechenden Werte etwa zehn Prozentpunkte unter denen des Jahres 2020 lagen, gaben noch immer 48,2 Prozent der befragten Hotelfachleute und 45,7 Prozent der Köchinnen und Köche an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen.

Dass diese Werte selbst während der Corona-Pandemie noch immer so hoch ausgefallen sind, lässt befürchten, dass sich die Situation mit dem Ende der pandemiebedingten Restriktionen im Hotel- und Gaststättengewerbe deutlich zuspitzen wird. Es dürfte zu einer noch gravierenderen Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen kommen.

Demgegenüber gaben nur 13,5 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker*innen und 21,9 Prozent der Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie Industriemechaniker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Regelmäßigkeit von Überstunden

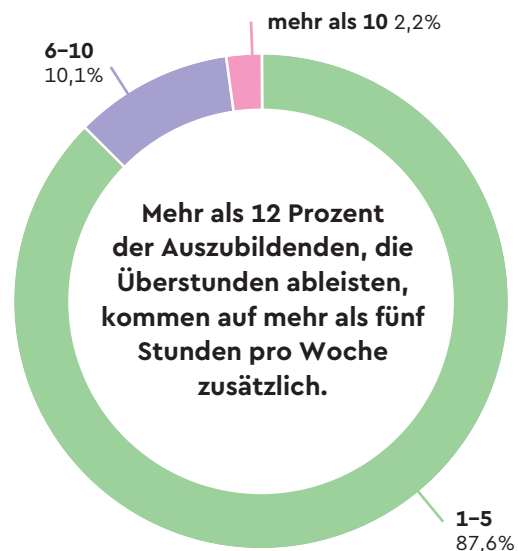


Ausmaß der Überstunden

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

Der Großteil (87,6 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, weitere 10,1 Prozent zwischen sechs und zehn Überstunden.

Überstunden pro Woche



► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Nancy | 19. Mai 2022 |

Hilflos, Ratlos. Was nun?

Hallo Dr. Azubi,

ich bin seit 02.2021 eine Auszubildende im Verkauf in einem Bäckerbistro. Es war anfangs okay, hat auch Spaß gemacht, aber mit der Zeit wurde es immer unerträglicher dort. Ich musste an einigen Tagen 10std mit 15min Pause arbeiten und immer regelmäßig für andere einspringen und habe trotz Nachfrage keinen Urlaub genehmigt bekommen. Obwohl der Chef sagte ich brauche dafür nur eine Woche vorher Bescheid sagen, wann ich den nehmen möchte.

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



1/3

bzw. 32,8 Prozent
der Auszubildenden
muss regelmäßig
Überstunden machen.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,9 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,6 Stunden – und damit um 0,3 Stunden unter dem Wert von 2020.

Mit durchschnittlich 5,9 Überstunden pro Woche liegen Köchinnen und Köche an der Spitze der 25 Berufe, dicht gefolgt von den Maler*innen und Lackierer*innen mit 5,8 Stunden. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten wie in den Vorjahren Steuerfachangestellte leisten (zwei Stunden).

Betriebsgröße

Deutlich verringert hat sich der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 33,7 Prozent (2020 36,5 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Betrieben zwischen 21 und 500 Beschäftigten waren es 33,4 Prozent. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 31,2 Prozent.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,9 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 83,8 Prozent sind.

Gesetzliche Regelung

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

Ausgleich für Überstunden

Mehr als zwei Drittel (67,6 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54,6 Prozent). 11,6 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden, obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

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

Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen im Rahmen der vorliegenden Befragung deutlich geringer ausgeprägt, was jedoch vermutlich einen Sondereffekt in Folge der Corona-Pandemie darstellen dürfte. Trotzdem gab noch immer fast ein Viertel der angehenden zahnmedizinischen Fachangestellten (23,6 Prozent) und jeweils ein Fünftel der künftigen Friseur*innen und Hotelfachleute an, keinen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: baklava1 | 03. Mai 2022

Problem in der Ausbildung

Aufgrund von Kündigungen und Ausfällen wegen Krankheit muss ich Überstunden leisten, werde dafür aber nicht entlohnt. Was kann ich hier tun?

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

3.2.3 Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (89,6 Prozent). Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit über alle Berufe und Ausbildungsjahre hinweg liegt wie bereits 2020 bei 39,3 Stunden. Allerdings gaben 8,2 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 2,1 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 Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Lofili | 02. März 2022

Ausbildungsrahmenplan nicht eingehalten, Überstunden und rassistische Kommentare von Kollegen

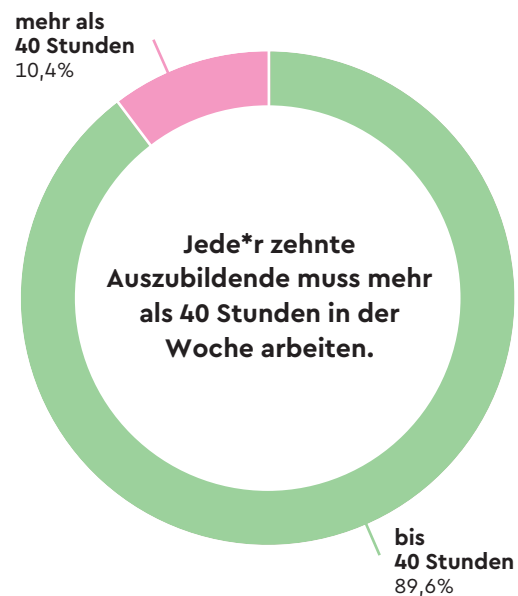
Hallo Dr. Azubi,

Ich bin im 2. Lehrjahr und werde seit Anfang meiner Ausbildung nur für einen bestimmten schwierigen und anstrengenden Teilbereich meines Berufes eingesetzt. In diesem Bereich sind wir regelmäßig auf Montage, teilweise auch im Ausland. Auf diesen Montage-Baustellen kommt es dann regelmäßig zu 10–11 Stunden am Tag. In meinem Vertrag ist aber nur von 40 Stunden die Rede. Überstunden sind im Vertrag nicht geregelt. Auf diesen Montagen kommt es dann leider auch vor, dass wir Samstags und Sonntags durcharbeiten, sprich kein Wochenende haben und die kommende Woche normal weiter arbeiten. Wenn ich dann das Gespräch suche, um einen Ausgleich für Überstunden und das Arbeiten am Wochenende zu bekommen, werde ich nur abgeblockt und bekomme nur ein Teil der Stunden als Freizeit Ausgleich zurück.

Liebe Grüße und danke im Voraus

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

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 3,6 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Nach wie vor lassen sich hierbei erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen feststellen. So hat von den angehenden Köchinnen und Köchen (10,4 Prozent), Kaufleuten im Einzelhandel (11,5 Prozent) sowie Verkäufer*innen (12,6 Prozent) mehr als jede*r Zehnte keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie. Aber auch für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – da hilft auch kein soziales Pflichtjahr nach dem Schulabschluss.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.²¹ Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßi-

²¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2022, S. 91: Die höchste Vertragslösungsquote wies im Jahr 2020 der Beruf Friseur/-in auf (44,8 Prozent). Auch die Lösungsquoten in Berufen des Hotel- und Gastgewerbes fielen überdurchschnittlich hoch aus.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschul- unterrichts auf die Ausbildungszeit

ger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten. Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, zeigt sich, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es auch einer Verschärfung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Melea | 24. März 2022

Freier Tag, Nachmittage nach Berufsschule

Hallo Dr. Azubi,

ich bitte um rasche Hilfe.

Bisher habe ich an beiden Berufsschulnachmittagen gearbeitet. Montags habe ich 8 Schulstunden. Nun habe ich meiner Ausbilderin mitgeteilt, dass ich montags nach der Berufsschule nicht mehr kommen möchte. Erst hat Sie behauptet, das wäre rechtssicher, dass sie verlangt, dass ich arbeite. Später hat sie mir mitgeteilt, dass sie sich geirrt hat. Ich habe jetzt montags und mittwochs nach der Schule frei, dafür möchte sie mir jetzt den freien Tag streichen. Es ging aber lediglich darum, dass ich montags nach der Schule frei habe. Wie ist die rechtliche Lage?

Auch hat sie mir unmittelbar vor meiner Prüfung Urlaub mit einem verkaufsoffenen Sonntag eingetragen. Für diesen Sonntag zieht sie mir einen Tag Urlaub ab. Wie ist hier die Rechtslage?

Vorab schon mal vielen Dank für Antworten.

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

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

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

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

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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 4,2 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2020: 5,4 Prozent), bei weiteren 12,4 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2020: 11,7 Prozent).

In einigen Ausbildungsberufen können sich nur etwa drei Viertel der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Dazu zählen neben den Köchinnen und Köchen, die Hotelfachleute, Friseur*innen, Verkäufer*innen und Kaufleute im Einzelhandel.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzlage 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.

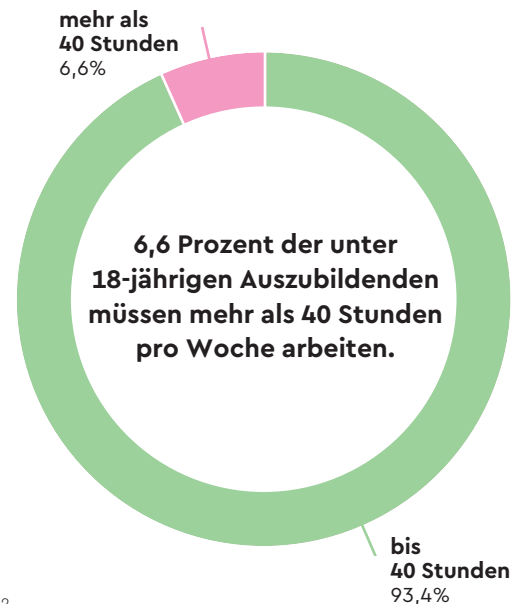
Gesetzliche Regelung

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

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

Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JARbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JARbschG).

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



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 2020 von 10,4 Prozent auf 6,6 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. So entspricht es nicht den gesetzlichen Intentionen, wenn immer noch etwa jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (23,6 Prozent).

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin 3,9 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben 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 oftmals missachtet: So muss nach eigenen Angaben mehr als jede*r zehnte (10,6 Prozent) minderjährige Auszubildende²² die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die weiterhin fortbestehenden Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zeigen: Es handelt sich nicht um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildereignung 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 19,9 Jahren²³ – 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.

²² Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, „immer“, „häufig“, „manchmal“ oder „selten“ die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

²³ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 – Vorversion, S. 157.

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit ihm wurde die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

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

Die MiAV gilt nur für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ab diesem Jahr. Ältere Verträge, die vor 2020 abgeschlossen wurden, sind von der Regelung nicht erfasst. Damit fallen die im Ausbildungsreport dargestellten Vergütungen noch nicht alle unter die MiAV.

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

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

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

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

Für Ausbildungsverträge, die noch vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurden, gilt: Auszubildende haben nach § 17 BBiG einen gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine »angemessene Vergütung«. Eine genaue Höhe ist nicht festgelegt.

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

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

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden.²⁴ Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.²⁵

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, die sie befähigt, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Um diese existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt und die MiAV auf 80 Prozent der branchenübergreifenden durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung angepasst 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 2021 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,5 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 987 Euro.²⁶

²⁴ Die Mindestausbildungsvergütung gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen wurde. Die Befragten im Ausbildungsreport 2022 sind von dieser Regelung noch nicht alle erfasst.

²⁵ vgl. WSI: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2022.

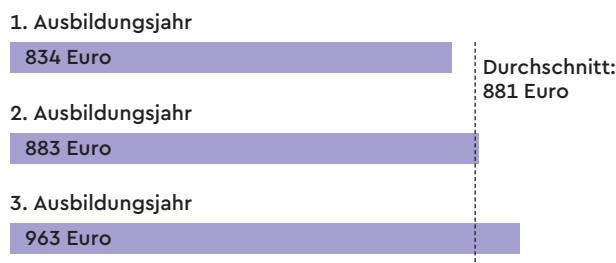
²⁶ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021, S.5 ff.



881 €

Ausbildungsvergütung haben Auszubildende durchschnittlich im Monat erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 987€.

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 881 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=13.154 (davon 12.789 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland ist im Jahr 2021 geringfügig stärker gestiegen als im Westen und hat damit durchschnittlich 98 Prozent des Westniveaus erreicht. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 2,5 Prozent auf durchschnittlich 989 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,8 Prozent auf 965 Euro.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen²⁷

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.138 Euro), Anlagenmechaniker*innen (1.105 Euro) und Kaufleute für Büromanagement (1.094 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (650 Euro).

In Ostdeutschland ist der Unterschied noch gravierender. Hier beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur*innen nur 415 Euro, lediglich zwei Drittel der auch im Westen (660 Euro) schon geringen Vergütung.²⁸

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, zeigen. Sie bekommen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) 881 Euro pro Monat und damit – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L.M. | 24. August 2021

Darf mein Chef wegen des Berichtshefts meine Vergütung einbehalten?

Hallo,

die Frage bezieht sich auf einen Freund. Er ist Schreiner-Azubi und hat sein Ausbildungsgehalt verweigert bekommen, mit der Begründung, sein Berichtsheft wäre nicht schön genug (Verwendung von Tipex usw.). Ist das rechtlich in Ordnung? Gerne mit Gesetzesbeleg, damit wir es nachweisen können. Danke!

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

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei weiterhin erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.193 Euro), Mechatroniker*innen (1.126 Euro), Verwaltungsfachangestellte (1.123 Euro) und Industriemechaniker*innen (1.092 Euro) im dritten Ausbildungsjahr mehrere Hundert Euro mehr als Friseur*innen (728 Euro). Trotzdem ist hier insofern eine positive Entwicklung feststellbar, als die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur*innen im dritten Ausbildungsjahr im Vergleich zu 2020 um 241 Euro oder 50 Prozent gestiegen ist. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte Mindestausbildungsvergütung (MiAV) beginnt ihre Wirkung zu entfalten.

Durchschnittlich verdienten die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 963 Euro.

²⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 in Deutschland insgesamt.

²⁸ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 in Ost- und Westdeutschland.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«²⁹ die Auszubildenden mit 937 Euro noch immer mehr verdienen als ihre Kolleg*innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 911 Euro im Monat kommen.³⁰

Mindestausbildungsvergütung

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen bereits auf die hohe Bedeutung, die die Einführung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) hat – auch wenn sie in den vorliegenden Daten noch nicht ihre vollständige Wirkung entfalten konnte.

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn ihre Höhe bleibt hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der branchenübergreifenden durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Gerade angesichts der hohen Inflation herrscht hier dringender politischer Handlungsbedarf!

Die Höhe der für euch geltenden MiAV könnt ihr folgender Tabelle entnehmen:

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand August 2022)

1. Ausbildungsjahr

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

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

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

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

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

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

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

2020 2021 2022 2023

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf der erste Ausbildungsjahr

²⁹ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

³⁰ Da innerhalb weniger Jahre mit den Restaurantfachleuten und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk zwei »weiblich dominierte Berufe« aus der Gruppe der 25 häufigsten Ausbildungsberufe herausgefallen sind, musste die Methodik zur Ermittlung geschlechtsspezifischer Unterschiede angepasst werden. Dadurch sind die diesjährigen Ergebnisse nur zum Teil vergleichbar mit den Ergebnissen des Ausbildungsreports 2020. Eine ausführlichere Erläuterung findet sich in Kapitel 4.

Indikatoren für das Ranking

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

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

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

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Anlagenmechaniker*in
 Zerspanungsmechaniker*in
 Kaufmann*frau für Büromanagement
 Maler*in und Lackier*in
 Bankkaufmann*frau
 Steuerfachangestellte*r
 Kaufmann*frau im Groß und Außenhandel
 Fachkraft für Lagerlogistik
 Tischler*in
 Fachlagerist*in
 Medizinische*r Fachangestellte*r
 KFZ-Mechatroniker*in
 Elektroniker*in
 Koch*Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

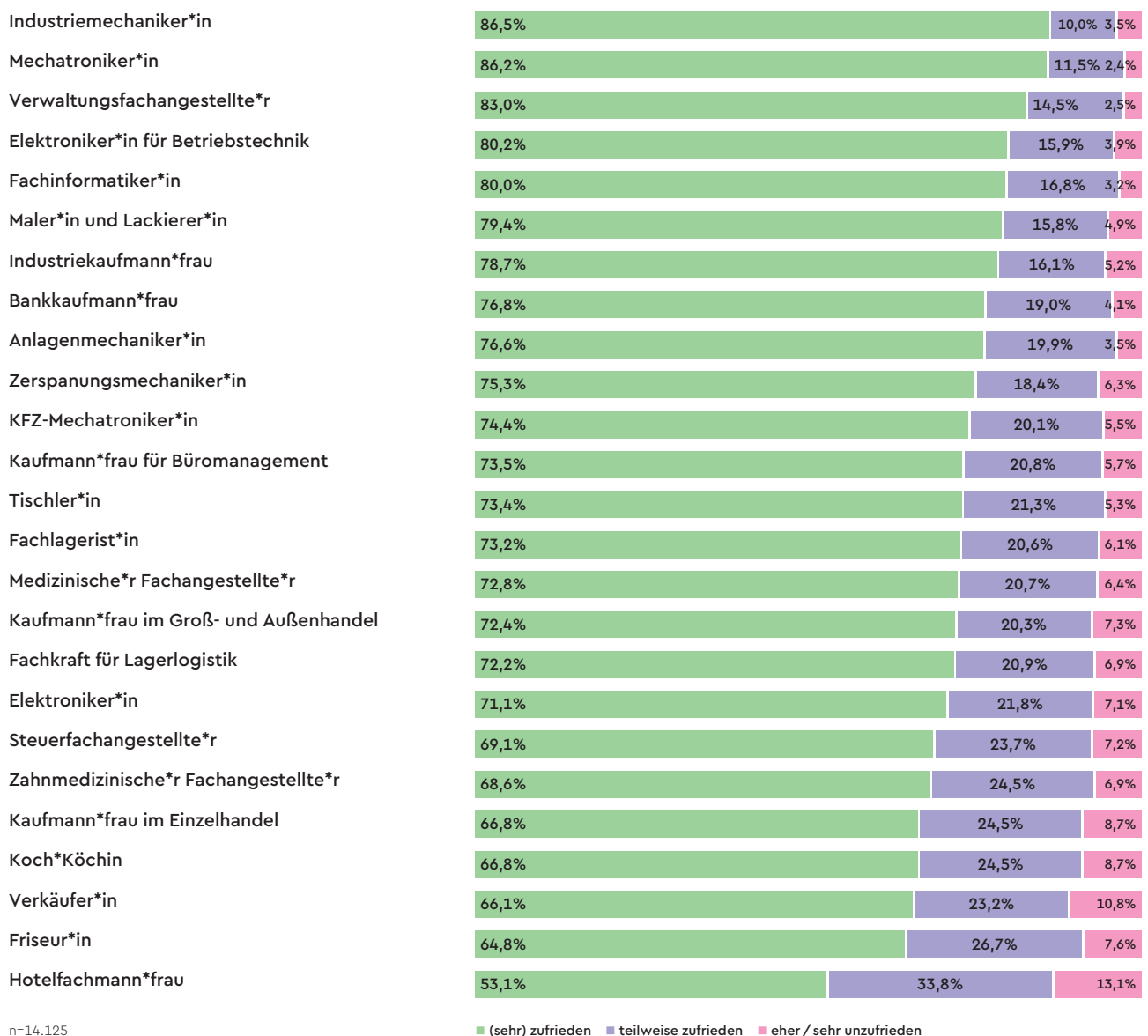
Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

Insgesamt waren 73,3 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (28,3 Prozent) oder »zufrieden« (44,9 Prozent). Nachdem 2019 erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports die 70-Prozent-Marke unterschritten wurde, hat sich die Zufriedenheit der Auszubildenden nun zum zweiten Mal in Folge leicht erhöht. Insbesondere der Anteil der sehr zufriedenen Auszubildenden ist trotz der pandemiebedingten Einschränkungen um vier Prozentpunkte gestiegen.

20,4 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,2 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,6 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,6 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während jeweils mehr als 86 Prozent der angehenden Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies nur für etwa zwei Drittel der Auszubildenden im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Friseurhandwerk zu. Insbesondere von den angehenden Hotelfachleuten ist nur gut die Hälfte mit ihrer Ausbildung zufrieden (53,1 Prozent). Dabei ist davon auszugehen, dass die Folgen der Corona-Pandemie und die damit verbundene temporäre Schließung vieler Betriebe einen besonders starken Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben dürfte.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: millionenstreit | 10. März 2022

Ausbildungsbetrieb zum 2. Mal wechseln

Hallo,

Ich habe folgendes Anliegen: Ich stehe kurz vor meiner Abschlussprüfung, jedoch halte ich es kaum in meinem Ausbildungsbetrieb aus. Ich werde jeden Tag fertig gemacht, werde für Fehler anderer verantwortlich gemacht, werde ständig ignoriert oder angemockert. Etwas dazwischen gibt es nicht. Ich werde einfach komplett im Stich gelassen.

Ich habe mehrfach Gespräche mit meinen Chefs geführt, aber die interessieren sich nicht dafür und ich sehe für meine Prüfung langsam schwarz, weil ich jeden Abend total fertig ankomme. Ich soll häufig Überstunden machen, weil wir unterbesetzt sind. Ich kann es mir nicht mehr erlauben, ich muss schließlich für meine Prüfungen üben und an der Arbeit werde ich blöd angemacht, wenn ich mal etwas Luft habe und Zeit zum Üben hätte.

Ich würde so gerne aus diesem »Saftladen« raus. Ich habe jedoch schonmal den Betrieb gewechselt (in dem anderen waren ähnliche Zustände). Ich habe Sorge, dass es im Lebenslauf blöd kommt, wenn ich zwei Mal den Betrieb gewechselt habe. Ich habe auch schon bei der Kammer gefragt, ob ich nicht als externer Prüfling teilnehmen darf, aber die haben mich ebenfalls total doof angemacht, sodass ich mich total im Stich gelassen fühle und nicht weiß, wie ich mich verhalten soll. Aufgrund einer Krankheit bin ich bereits häufig ausgefallen, sodass ich leider genau 10% der Fehlzeiten erreicht habe, sodass ich mich ja nicht mal mehr krankschreiben lassen kann.

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

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 90,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Aber nur knapp ein Viertel (23,2 Prozent) derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend fühlen sich drei Viertel (75,2 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder*innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (26,7 Prozent), »selten« (28,6 Prozent) oder »nie« (19,9 Prozent) korrekt behandelt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

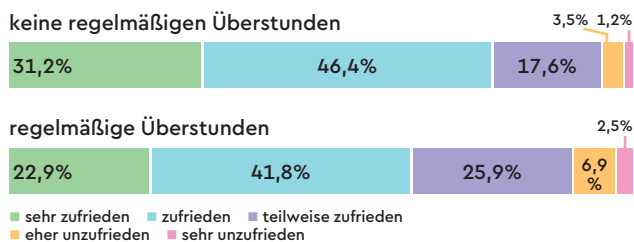
Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder*innen.

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein*e Ausbilder*in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Überstunden haben starke Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit: Während 31,2 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufriede-

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

n=13.893

den« sind, trifft dies nur für 22,9 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 89,1 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« bei 63,3 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 84,9 Prozent weder unter- noch überfordert. Hohe Anteile an Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich insbesondere bei den angehenden Mechatroniker*innen (87,6 Prozent), Industriemechaniker*innen (86,2 Prozent) sowie Zerspanungsmechaniker*innen (85,0 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf die Friseur*innen (64,1 Prozent) sowie die Köchinnen und Köche (69,3 Prozent).

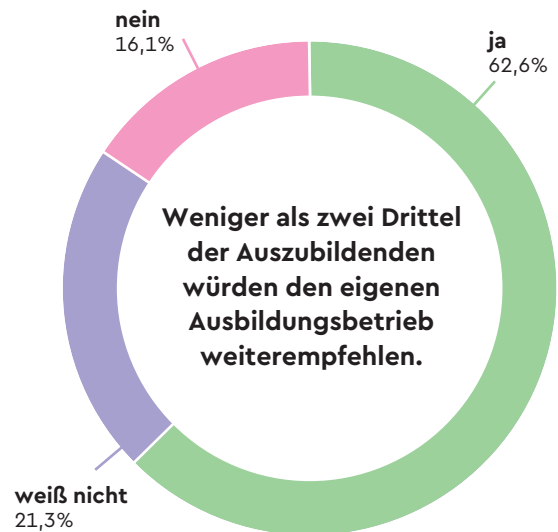
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 43,6 Prozent. 24,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 32,3 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Friseur*innen (20,6 Prozent) und Zahnmedizinische Fachangestellte (19,8 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Verwaltungsfachangestellten (19,6 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, als zufriedene. Während insgesamt 62,6 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 5,5 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen 79,5 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.

Insgesamt würden weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (62,6 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, 16,1 Prozent verneinen dies und 21,3 Prozent sind sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe, es mangle an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



n=14.112

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch deutlich mehr als zwei Drittel (71,2 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es im dritten (54,4 Prozent) und vierten Ausbildungsjahr (48,6 Prozent) nur noch etwa die Hälfte. Auch wenn eine gewisse »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag, bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist sollte es die Ent-

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?

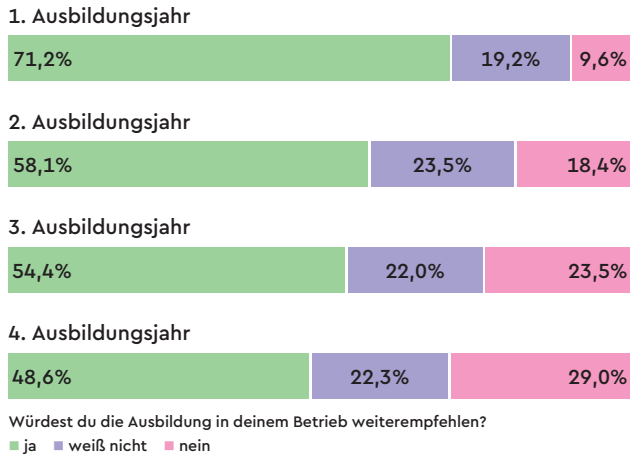
■ ja ■ weiß nicht ■ nein

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

n=14.045

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Weiterempfehlen der Ausbildung
in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr



Gerade einmal die Hälfte der Auszubildenden im dritten oder vierten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

n=14.088

scheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: So würden vier von fünf Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein Ausbilder zur Verfügung steht (78 Prozent) und denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären (84,5 Prozent), die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91,3 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist gerade in Zeiten demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d.h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (39,8 Prozent)³¹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (29,8 Prozent der Betriebe). Fast ein Drittel (30,4 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 80 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,9 Prozent. Umgekehrt sind nur 4,1 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 9,8 Prozent – und somit mehr als doppelt so hoch.

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

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur die Hälfte (50,4 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV drei Viertel (75,3 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 82,5 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftig-

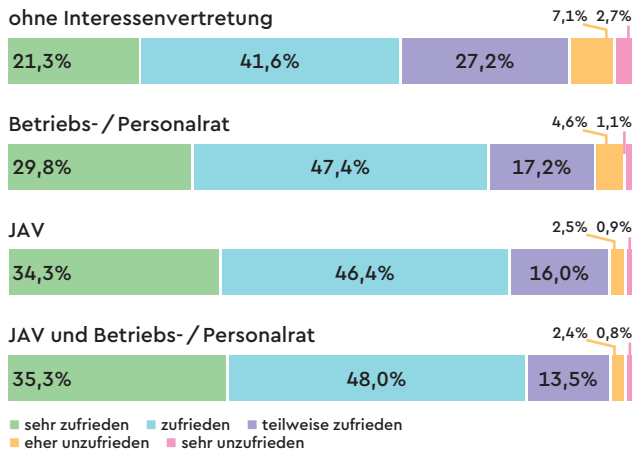
³¹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten; die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



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

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

n=12.718

ten war dies noch bei 68,5 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 31,7 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter*innen waren dies nur 11,7 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (41,1 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75,7 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (27,2 Prozent der befragten Auszubildenden³²) hingegen nur 70,1 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. 79,4 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es lediglich 72,4 Prozent.

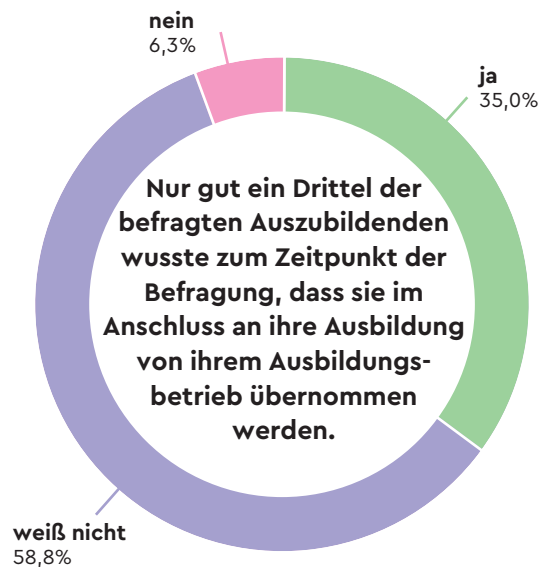
65,4 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede*r sechste Auszubildende (17,4 Prozent) sagt, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 48 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 35 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (58,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 6,3 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig betrifft die Nicht-Übernahme in diesem Jahr angehende Köchinnen und Köche (15 Prozent) sowie Tischler*innen (11,8 Prozent).

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Nur gut ein Drittel der befragten Auszubildenden wusste zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

n=14.043

³² 31,8 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: S. | 19. Mai 2021

Übernahme als Azubi im Öffentlichen Dienst

Hallo!

Ich habe eine Frage: Und zwar geht es um meine Übernahme bei meiner Ausbildungsstelle im Öffentlichen Dienst. Ich beende bald meine Ausbildung, genauer voraussichtlich nächsten Monat, aber habe bisher in der Frist von 3 Monaten nicht darüber Bescheid bekommen, ob ich weiterbeschäftigt werde. Wir haben zwar von der Personalabteilung einen Brief erhalten dessen Kernaussage folgende war: »Über ihre Weiterbeschäftigung finden aktuell Gespräche mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung statt, wir informieren Sie, falls es etwas neues gibt.«

Mit der Aussage kann ich logischerweise nichts anfangen. Da von der Personalabteilung aber die Frist von 3 Monaten versäumt wurde uns Bescheid zu geben, dass ich und meine Mitazubis nicht weiterbeschäftigt werden, wollte ich nun fragen, wie es aussieht. Wir haben bis heute nichts mehr von der Personalabteilung gehört und theoretisch endet unsere Ausbildung Ende Juni mit Bestehen der mündlichen Prüfung sofort nach der Bekanntgabe der Ergebnisse. Da ich sonst aktuell, auch wenn ich es versucht habe, in der Veranstaltungsbranche aufgrund der aktuellen Situation auch keine andere Anstellung finde, würde ich gerne wissen, ob ich jetzt rechtlich gesehen nach meiner Ausbildung weiterbeschäftigt werden muss. Ich und meine Mitazubis haben zwar über 3 Ecken erfahren, dass nur einer von uns weiterbeschäftigt werden soll (derjenige mit der besten Abschlussprüfung schriftlich). Allerdings haben wir das niemals von offizieller Stelle an uns gerichtet mitgeteilt bekommen. Sind wir nach dem Bestehen der Abschlussprüfung nun rechtlich gesehen angestellt, weil die Personalabteilung »verpennt« hat, die 3 Monate Frist zur Mitteilung einzuhalten und wie sieht meine/unsere Zukunft nun nach der Ausbildung aus?

Vielen Dank im Voraus für die Hilfe!

Grüße

S.

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

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 45,3 Prozent von ihnen selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen zu einer anschließenden Weiterbeschäftigung verfügten. Gegenüber 2020 ist dieser Anteil um 6,2 Prozentpunkte gestiegen, was maßgeblich auf die Folgen der Corona-Pandemie zurückzuführen sein dürfte.

In etwa gleichem Maße ist der Anteil jener Auszubildenden zurückgegangen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (44,6 Prozent) – 2020 war es noch etwa die Hälfte (50,6 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt wie 2020 bei etwa 10 Prozent.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 13,4 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot, in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (2,6 Prozent) zu arbeiten. Ein Drittel (34,8 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Sichere Perspektiven nach der Ausbildung sind notwendig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

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.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf, wobei auch bei den Berufen mit vergleichsweise hohen Übernahmekancen die Anteile im Vergleich zu 2020 deutlich um bis zu zehn Prozentpunkte zurückgegangen sind. Trotzdem konnten sich, ungeachtet des Ausbildungsjahres, deutlich mehr als die Hälfte der befragten Verwaltungsfachangestellten (61,3 Prozent) und Mechatroniker*innen (54,0 Prozent) bereits sicher sein, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, allerdings nur etwa ein Fünftel der angehenden Verkäufer*innen (18,5 Prozent), Tischler*innen (20,7 Prozent) und Hotelfachleute (20,9 Prozent).

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81,4 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen zeigte sich nur gut die Hälfte (49,1 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das heißt, dass Zukunftsaussichten, die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegeln, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar liegt der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeangebot, denen eine unbefristete Anstellung angeboten wurde, mit 71,9 Prozent auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr (70,8 Prozent). Weiterhin erfolgen jedoch knapp 30 Prozent der Übernahmen nur zeitlich befristet, zumeist auf höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorliegt, wird deutlich, dass sich insgesamt nur gut ein Fünftel (21,3 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnte, im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen zu werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße: Während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 45 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 33,8 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (85,6 Prozent) als in Großbetrieben (54,7 Prozent).

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

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ihr Übriges. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht; eine an Schulnoten gekoppelten Übernahme nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöht 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 gaben an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belasten.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Luca | 09. März 2022

Betriebswechsel: Ist das noch möglich so kurz vor der Prüfung

Hallo Dr. Azubi

Mein Name ist Luca und ich wollte fragen, ob ich kurz vor der Abschlussprüfung noch den Betrieb wechseln kann.

Kurz zu meiner Situation: Ich fühl mich seit einigen Monaten nicht mehr wohl in dem Betrieb in dem ich jetzt bin. Es wird über mich gelästert und schlecht über mich gesprochen und das alles hinter meinem Rücken.

Ich habe mittlerweile mega Magen- und Brustschmerzen, wenn ich zur Arbeit gehe oder allein nur daran denke. Schlafen und Essen tue ich auch nicht mehr.

Ich kann das alles nicht mehr. Ich merke auch, wie meine Schule und meine Beziehung zu meiner Familie



45,3 Prozent der befragten Auszubildenden im dritten Lehrjahr wussten selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie übernommen werden. Dieser Wert ist gegenüber 2020 um 6,2 Prozentpunkte gestiegen.

darunter leidet. Ich hab auch schon mit dem Gedanken gespielt aufzugeben und abzubrechen.

Haben Sie einen Rat für mich?

Mit freundlichen Grüßen

Luca

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

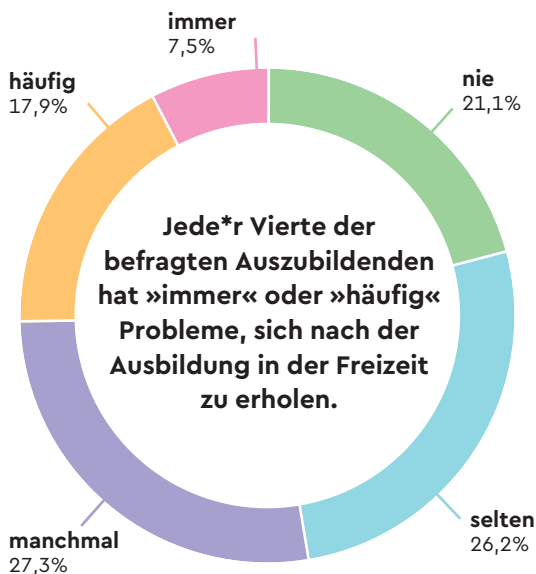
Erholung in der Freizeit

Ein Viertel der befragten Auszubildenden (25,4 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut jedem*^r Fünften (21,1 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Auch im Ausbildungsreport 2018 wurde eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke Unterschiede nach Branchen

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während bei den Industriemechaniker*innen (11,4 Prozent) nur etwa jede*r Neunte

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



n= 14.252

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

In meiner Ausbildung fühle ich mich...

überfordert



unterfordert



weder noch



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

■ selten/nie ■ manchmal ■ immer/häufig

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, hat Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 14.074

»immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung hat, sind es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten (43,8 Prozent) und Friseur*innen (42,3 Prozent) mehr als 40 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. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar: Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 20,6 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 56,5 Prozent fast dreimal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 31,9 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie 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 wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

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

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um gewährleisten zu können, dass jede*r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, braucht es eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie – also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede*n Ausbildungsinteressierte*n.

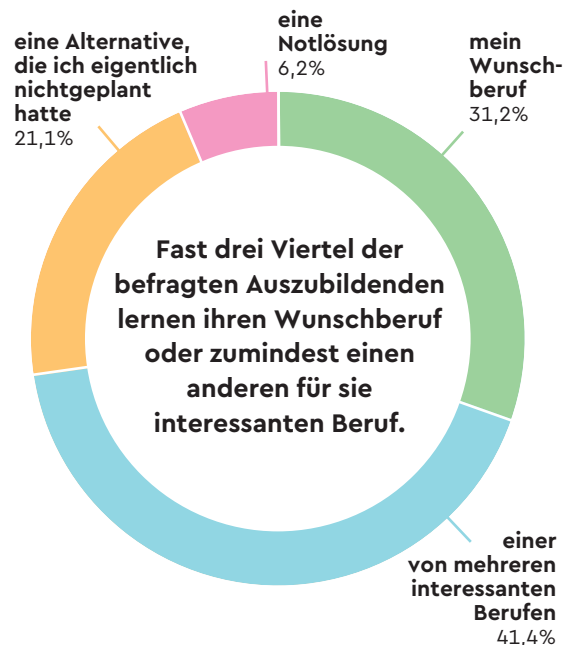
Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber*innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Diese sollen aus einer solidarischen Ausbildungsumlage, die alle Unternehmen einbezieht, finanziert werden.

In der Ausgestaltung außerbetrieblicher Ausbildungsstellen muss ein enger betrieblicher Anschluss ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards und die Geltung der Mindestausbildungsvergütung. Darüber hinaus sollen permanente Vermittlungsbemühungen der Träger erfolgen, die den Übergang in eine betriebliche Ausbildung ermöglichen sollen.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (72,6 Prozent) der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,2 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (41,4 Prozent). Gut jede*r Fünfte (21,1 Prozent) der Befragten wurde jedoch in einem Beruf ausgebildet, der eigentlich nicht geplant war. 6,2 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...




Geschlechtsspezifische Unterschiede

Auch wenn die Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr erneut etwas geringer ausgefallen sind, gelingt es jungen Männern (33,5 Prozent) anscheinend noch immer etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,6 Prozent). Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (25,2 Prozent gegenüber 18,6 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (7,0 Prozent Frauen gegenüber 5,7 Prozent Männer) dar.

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen ebenso wie die Anzahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge immer weiter zurückgeht. In der Folge ist der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden auch 2021 weiter gesunken und liegt inzwischen bei nur noch 36,3 Prozent (vgl. Kapitel 1.2)

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.



1/4

25,4 Prozent bzw. mehr als jede*r Vierte der befragten Auszubildenden sagt, dass sie sich nach der Ausbildung nicht mehr richtig erholen können.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Ausbildungszeiten sowie Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Sie müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und die erforderlichen Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 60,1 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 85,4 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur jeder*r Dritte (32,3 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

(sehr) zufrieden (teilweise zufrieden) (sehr) unzufrieden

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

n=14.043

Perspektive nach der Ausbildung

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

So möchten nur 27,9 Prozent der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als Notlösung empfinden, nach der Ausbildung im erlernten Beruf weiter tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits 43,5 Prozent von ihnen sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 4,0 bzw. 7,5 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf sind sich bereits 84,3 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während etwa drei Viertel (75,2 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmte nur knapp die Hälfte (49,8 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 29,2 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



Nach meiner Ausbildung möchte ich weiter im erlernten Beruf tätig sein:

■ ja ■ ja, aber nicht im gleichen Betrieb ■ weiß nicht ■ nein

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

n=13.964

Schlussfolgerungen

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L2002 | 18. April 2022

Wiederaufnahme der Ausbildung nach Abbruch

Hallo,

ich bin derzeit noch in einer Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Ich möchte diese aber kündigen, da meine Noten zu schlecht sind und ich mich auch in der Berufsschule sehr unwohl fühle. Manche Inhalte verstehe ich auch nicht. Das zieht mich alles sehr runter, da ich bessere Leistungen von mir gewohnt bin. Ich bin mittlerweile im 2. Lehrjahr und habe bereits meine Zwischenprüfung geschrieben. Diese ist sehr schlecht ausgefallen. Ich möchte gerne eine neue Ausbildung beginnen als zahnmedizinische Fachangestellte und habe bereits eine Zusage bekommen.

Meine Frage ist jetzt, ob ich die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten nochmal beginnen kann, also nicht da weitermachen, wo ich stehen geblieben bin. Sondern komplett nochmal neu. Ich bin nämlich aus gesundheitlichen Gründen sehr lange ausgefallen und könnte den Lernstoff zur Abschlussprüfung nicht nachholen.

Freundliche Grüße

Lilli

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

Vertragslösungen

Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und Verbesserung ist nicht in Sicht. Zwar ist der befürchtete Anstieg der Vertragslösungen im Zuge der Corona-Pandemie ausgeblieben, noch immer jedoch wird jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2022 bundesweit 137.784 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 25,1 Prozent entspricht.

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.³³

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses

³³ vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 90.

hat somit in der Regel eine lange Vorgeschichte und beginnt oftmals bereits mit der Berufswahl. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten, Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) mit ihren Ausbildungsberater*innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn aber die Ausbildungsqualität nicht stimmt und Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen können, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine zu schaffende, neutrale Anlaufstelle.

Ausbildungsabbrüche: Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2022 gaben 14,4 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt hier mit 16,6 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (13,0 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 83,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 16,6 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass mehr als jede*r Zehnte (11,4 Prozent) der Auszubildenden, die im Rahmen des Ausbildungsreports 2022 befragt wurden, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

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

Auch wenn die Ergebnisse der Ausbildungsstatistik bislang keine diesbezüglichen Hinweise geben, sehen 14,1 Prozent der Auszubildenden eine sehr große (4,1 Prozent) oder große Gefahr (9,9 Prozent), ihre Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können. Auffällig hoch sind diese Anteile in Berufen, die von der Pandemie in besonderem Maße betroffen waren: 39,9 Prozent der angehenden Friseur*innen, 33,3 Prozent der Hotelfachleute und 28,6 Prozent der Köchinnen und Köche haben Bedenken in dieser Hinsicht, dagegen nur 6 Prozent der Mechatroniker*innen und 6,2 Prozent der Fachinformatiker*innen.

Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluss auf die Einschätzung der Auszubildenden. So sieht ein Fünftel der

Auszubildenden in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten eine (sehr) große Gefahr, die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen zu können. In Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten sind es hingegen nur 8,7 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

- ▶ Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- ▶ Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder*innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung.
- ▶ Ein funktionierendes, neutrales, niedrighschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, das stetig weiterentwickelt wird.
- ▶ Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe zu begleitenden und unterstützenden Angeboten, wie dem neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex).
- ▶ Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotypen gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.
- ▶ Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jungen Menschen eine (außerbetriebliche) Ausbildung in einem ihrer favorisierten Berufe ermöglicht – auch wenn sie zu Beginn des Ausbildungsjahrs selbst noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben.



4.
Geschlechts-
spezifische
Unterschiede
in der Bewertung
der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Ausbildungsanfänger*innen³⁴ über 70 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 70 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 70 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Die Methodik zur Ermittlung der geschlechtsspezifischen Berufsgruppen wurde für den vorliegenden Bericht insofern angepasst, als diese nun auf Grundlage der tatsächlichen Geschlechterverteilung unter den Ausbildungsanfänger*innen ermittelt wird und gleichzeitig der Schwellenwert von 80 Prozent auf 70 Prozent gesenkt wurde. Diese Anpassung ist aus methodischen Gründen notwendig geworden, da mit den Restaurantfachleuten und den Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk innerhalb weniger Jahre zwei Berufe aus der Gruppe der 25 häufigsten Ausbildungsberufen herausgefallen sind, die zur Gruppe der weiblich dominierten Berufe gehörten. Für sich genommen stellt dies bereits ein Indiz für die nachlassende Attraktivität der dualen Ausbildung bei jungen Frauen dar.

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

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

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen beste-

hen. Diese fallen zudem sehr gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darstellen.

Mit Blick auf die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen kann festgestellt werden, dass diese auf Grundlage der angepassten Methodik bei der Ermittlung der Berufsgruppen weniger stark ausgeprägt sind als bei der zuvor verwendeten.

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

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2022

männlich dominiert

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

sonstige Berufe:

mindestens 30 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende

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

weiblich dominiert

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

³⁴ Vgl. BIBB: Rangliste 2019 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



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

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

n=9.935

Überforderung und Erholung nach der Ausbildung

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

Beispielsweise liegt in den weiblich dominierten Berufen der Anteil der Auszubildenden, die sich mit ihrer Ausbildung überfordert fühlen mit 13,6 Prozent deutlich über dem in den männlich dominierten (7,9 Prozent).

In der Folge haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 19 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den weiblich dominierten Berufen mit 34,7 Prozent fast doppelt so hoch.

Ausbildungsvergütung

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen weiterhin über dem in den weiblich dominierten (durchschnittlich 937 Euro im dritten Ausbildungsjahr in den männlich dominierten gegenüber 871 Euro in von Frauen bevorzugten Berufen). Damit bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports auch in dieser Hinsicht die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht aufgeführten Befunde: Während männliche Auszubildende im Jahr 2019 im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 992 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende nur 978 Euro.³⁵

³⁵ vgl. BiBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 – Vorversion, S.224.

Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



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

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

n=9.845

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 76,6 Prozent um mehr als fünf Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (71,1 Prozent).

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (28,2 Prozent gegenüber 39,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (6,7 Prozent gegenüber 4,3 Prozent bei den männlich dominierten Berufen) und dies, obwohl in den weiblich dominierten Ausbildungsberufen die Auszubildenden durchschnittlich höhere Ausgangsqualifikationen mitbringen. So lag der Anteil der Auszubildenden mit Abitur oder Fachabitur in den weiblich dominierten Berufen mit 32,7 Prozent um knapp fünf Prozentpunkte über dem in den männlich dominierten (27,8 Prozent).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Ausbildungsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Wenn sie sich für eine duale Berufsausbildung interessieren, entscheiden sie sich überdurchschnittlich häufig für weiblich konnotierte Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in diesem Bereich – auch wenn sie nicht zu ihren Wunschberufen zählen und durch tendenziell schlechtere Ausbildungsbedingungen geprägt sind.

Leider wählen auch manche Betriebe ihre Auszubildenden noch immer anhand tradierter Rollenbilder aus – wodurch Frauen zusätzlich in die weiblich konnotierten Berufe gedrängt werden.

Darüber hinaus zeigen sich in den erhobenen Daten Hinweise auf möglicherweise bestehende strukturelle Probleme von Auszubildenden, die als Geschlecht »divers« angeben haben: Sie scheinen sich von ihren Ausbilder*innen häufiger nicht korrekt behandelt zu fühlen und geben seltener an, dass ihnen die Hilfe der Agentur für Arbeit bei der Konkretisierung der Berufswahlentscheidung geholfen habe. Aufgrund der geringen Fallzahl sind diese Daten jedoch nicht repräsentativ und müssten durch weiterführende Studien überprüft werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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



5. Fazit und Forderungen

Die Pandemie hat eine deutliche Delle auf dem Ausbildungsmarkt hinterlassen. Das historische Tief bei der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 ist bis heute nicht ausgeglichen. Die Zahl der Bewerber*innen geht seit Jahren zurück, trotzdem gingen Zehntausende auch 2021 leer aus, obwohl viele Ausbildungsstellen unbesetzt blieben. Die duale Berufsausbildung erlebt somit einen schleichenden Bedeutungsverlust. Eine zentrale Ursache dafür ist die unzureichende Berufsorientierung – das zeigen die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports eindeutig. Damit sich das ändert, muss das Ausbildungssystem jetzt schnell und umfassend neugestaltet werden: Erstens muss die Berufsorientierung – auch in den Schulen – früher und systematischer erfolgen. Zweitens brauchen wir ein Recht auf einen Ausbildungsplatz, das individuell einklagbar ist. Und drittens muss die Finanzierung der Berufsausbildung krisensicher gestaltet sein. Alle Unternehmen gehören in die Verantwortung genommen. Nur so lässt sich der Fachkräftebedarf für die Zukunft sichern.

Der Ausbildungsreport 2022 zeigt unmissverständlich, dass es dringenden Handlungsbedarf in der schulischen Berufsorientierung gibt. Für fast drei Viertel aller Befragten ist sie »weniger« oder »gar nicht« hilfreich. Sie haben signifikant häufiger Ausbildungen begonnen, die sie als »Notlösung« oder »ungeplante Alternative« bezeichnen. Dazu kommt, dass der Stellenwert der Berufsorientierung bei steigender Ausgangsqualifikation der Befragten immer weiter sinkt – obwohl ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung geht. Die berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen braucht dringend ein Systemupdate.

Doch nicht nur hier drückt der Schuh: Nur etwas über ein Viertel aller Befragten schaltete die Agentur für Arbeit in der Suche um einen Ausbildungsplatz ein. Jede*r Vierte davon fand die Beratung wenig oder gar nicht hilfreich. Damit ist klar, dass wir eine umfassende Neuorientierung hin zu einem systematischen Übergangmanagement zwischen Schule und Ausbildung brauchen.

Konkret fordert die DGB-Jugend folgende Verbesserungen:

Niemand darf verloren gehen – Für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie!

Es muss Schluss sein mit den zahlreichen Maßnahmen im sogenannten Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung. Für viele Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden, kommen diese Maßnahmen oft einem Abstellgleis gleich. DGB und DGB-Jugend fordern deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die allen Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss ebnet und dabei die Betriebe nicht aus der Verantwortung entlässt. Die Ausbildungsgarantie besteht dabei erstens aus einem systematischem Übergangmanagement zwischen Schule und Beruf; zweitens aus einer qualitativen und finanziellen Ausbildungsförderung der Betriebe

durch eine solidarische Umlagefinanzierung sowie drittens aus einem Auffangnetz außerbetrieblicher Ausbildung.

Die Garantie muss als Maßnahme der Arbeitsförderung im Sozialgesetzbuch III verankert werden und für alle gelten, die zum 30. September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen bundesweiten Ausbildungsfonds erfolgen, in den alle Betriebe einzahlen. Der umlagefinanzierte Ausbildungsfonds sorgt für eine Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung. Für ihr Ausbildungsengagement erhalten Betriebe einen Ausgleich der Kosten. Betriebe, die sich momentan nicht an Ausbildung beteiligen, werden durch umfangreiche Maßnahmen aus dem Fonds fit für die Ausbildung gemacht. Ebenso sollten passgenaue tarifvertragliche Regelungen zu Umlagefinanzierungen gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Die umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie

Drei Ziele:

- ▶ Mehr betriebliche Ausbildungsplätze schaffen.
- ▶ Besserer Übergang von Schule in Beruf (niemand darf verloren gehen).
- ▶ Garantie auf einen Ausbildungsplatz für alle.


Drei Maßnahmen:

- ▶ Solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch alle Betriebe mit Kostenausgleich für ausbildende Betriebe.
- ▶ Intensive und ausgeweitete Begleitung aller Jugendlichen vor dem Schulabschluss bis zum Ausbildungsabschluss.
- ▶ Aufbau eines Auffangnetzes außerbetrieblicher Ausbildungsplätze bei Einhaltung aller Qualitätsstandards und intensiven Vermittlungsbemühungen in betriebliche Ausbildungsplätze.

Ausbau der schulischen Berufsorientierung – Vereinheitlichung der Qualitätsstandards

Der Ausbau schulischer Berufsorientierung ist überfällig – darauf verweisen nicht nur die Ergebnisse dieses Ausbildungsreports. Dafür erforderlich ist eine ganzheitliche Orientierung, also eine frühzeitige und interessenbezogene intensive Vorbereitung auf die Lebens-, Berufs- und Arbeitswelt bereits an allgemeinbildenden Schulen. Sie muss verbindlich in die Lehrpläne mit aufgenommen werden. Hierfür müssen dringend mehr Lehrer*innen und Betreuer*innen eingestellt sowie gezielte Fortbildungen durchgeführt werden. Nur so kann eine individuelle Berufsorientierung und -beratung bereits an allgemeinbildenden Schulen und darüber hinaus sichergestellt werden.

Darüber hinaus fordern wir die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards für die schulische Berufsorientierung, die für alle Schulformen in allen Bundesländern verbindlich sind. Die Kultusministerkonferenz muss hier end-



»In den letzten Jahren haben wir als Gewerkschaftsjugend viel erreicht. Auch für die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt haben wir eine zukunftsfähige und krisenfeste Lösung: Die umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie wird das Leben hunderttausender junger Menschen verbessern und unsere Gesellschaft gerechter machen.«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

lich über Empfehlungen und Zustandsbeschreibungen hinausgehen und die schulische Berufsorientierung fit für die Arbeitswelt der Zukunft zu machen.

Jugendliche unterstützen – Ausbau der Jugendberufsagenturen vorantreiben

Außerdem muss die Berufsberatung sichtbarer und ansprechbarer werden; ihre Beratungsleistungen aufsuchender, systematischer und zielgerichteter. Die DGB-Jugend fordert daher einen flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagenturen als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen für alle Ausbildungsinteressierten. Sie müssen dabei mehr als einen Kontaktkanal anbieten und als physische Anlaufstelle in allen 400 Kreisen und kreisfreien Städten präsent sein. Für eine aufsuchende Berufsberatung sind sie dabei auf einen ausgeweiteten Datenaustausch mit den Schulen angewiesen, damit kein Jugendlicher im Übergang von der Schule in die Ausbildung verloren geht!

Die Arbeit dieser Agenturen muss regelmäßig evaluiert und anhand klarer Qualitätskriterien weiterentwickelt werden. Die DGB-Jugend fordert, dass die Jugendberufsagenturen den Ausbildungsinteressierten einen vollqualifizierenden Berufsabschluss ermöglichen – und sie nicht in Maßnahmen wie z. B. die Einstiegsqualifizierung stecken, die diese Zielsetzung nicht erfüllen. Stattdessen sollen ausbildungsbegleitende Unterstützungsinstrumente wie die assistierte Ausbildung (AsA flex) stärker genutzt werden.

Schluss mit Stereotypen – Geschlechtersensible Berufsorientierung als unhintergebar Standard

Als DGB-Jugend setzen wir uns dafür ein, dass geschlechtergerechte und geschlechtersensible Berufsorientierung selbstverständlich wird. Die Unterteilung in »Frauen- und Männerberufe« muss aufgebrochen, die Berufswahl jenseits von Geschlechterrollen unterstützt werden. Hierfür müssen alle Akteure der Berufsorientierung sensibilisiert werden, um bestehende Rollenstereotypen aufzubrechen und gleiche Chancen bei der Berufswahl unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen. Gesamtgesellschaftlich bedeutet dies auch, dass alle Maßnahmen getroffen werden müssen, um weiblich konnotierte Berufe, etwa in Pflege und Erziehung, deutlich aufzuwerten.

Mobilität sichern – Azubi-Appartements und Azubi-Ticket ausbauen

Wer den Zugang zur Ausbildung verbessern will, muss auch den Zugang zu Mobilitätsangeboten und bezahlbarem Wohnraum sicherstellen. Nur so lassen sich regionale Disparitäten im Ausbildungsmarkt ausgleichen und Chancengerechtigkeit sicherstellen. Die DGB-Jugend fordert deshalb kostenlose Azubi-Tickets und den flächendeckenden (Aus)bau attraktiver und kostengünstiger Azubi-Wohnheime. Sie sollen in Form gemeinnützig getragener Azubi-Appartements entstehen, in denen die Bewohner*innen weitgehende Mitspracherechte haben. Ein Vorbild kann hier das Azubiwerk München sein.

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

Fast die Hälfte aller befragten Auszubildenden weiß im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen wird. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird mehr als jede*r Vierte nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortsnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedenerere Auszubildende. Doch finden sich noch immer Lücken und Reformbedarfe in den Gesetzen, die auch die duale Berufsausbildung betreffen. Die DGB-Jugend fordert deshalb, die Mitbestimmung im Betrieb und in den Berufsschulen auszubauen. Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen durch eine Reform des § 60 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ein volles Mitbestimmungsrecht bei der Anzahl Einstellender, der Auswahlrichtlinien sowie der Übernahme von Auszubildenden erhalten. Gemeinsam mit den Betriebsräten sollen sie im §87 BetrVG das Recht bekommen, das Angebot betrieblicher Weiterbildung und den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu gestalten.



6.

Auswertungs- verfahren und Methodik

6 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2020 bis April 2022 zumeist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 14.428 Auszubildenden aus den laut BIBB 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2019 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

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

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

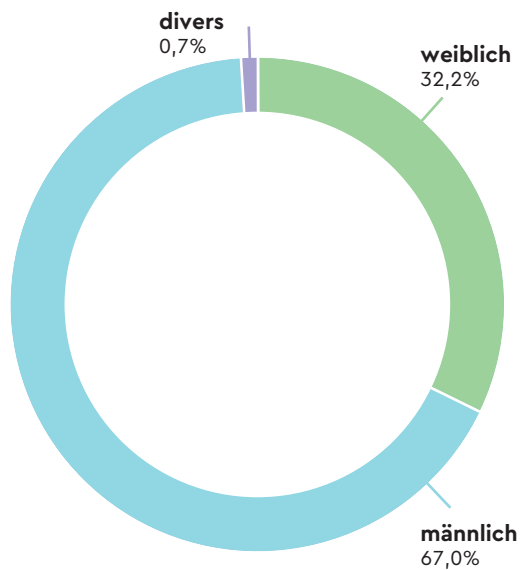
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



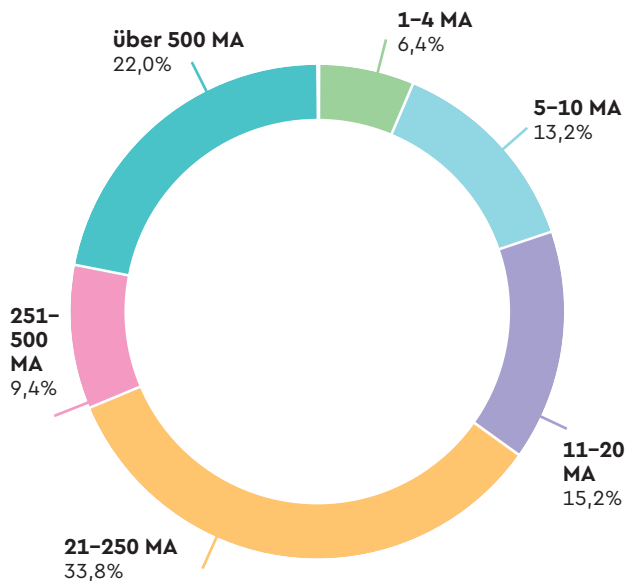
7 Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



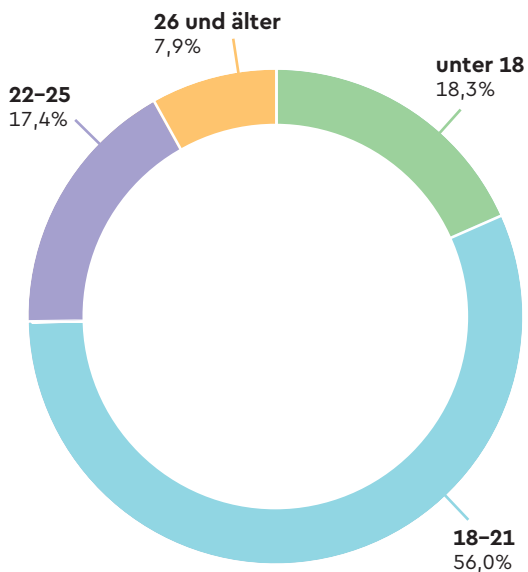
n=14.200

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



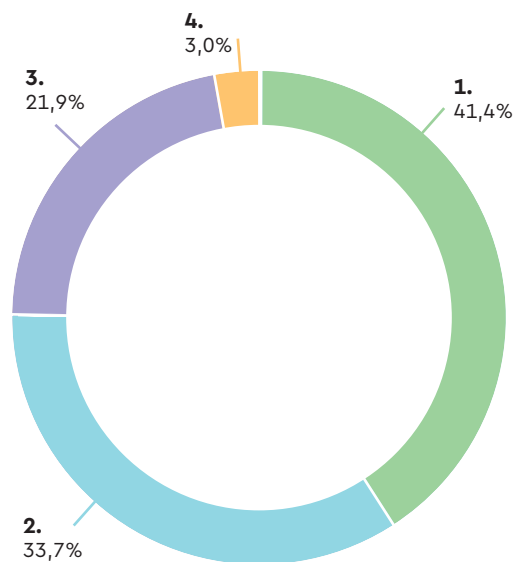
n=13.598, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



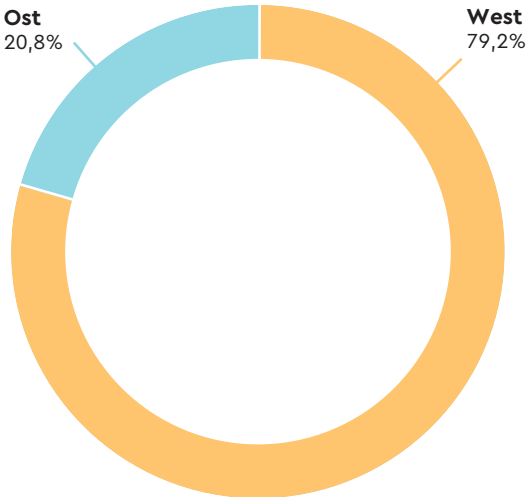
n=14.248

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=14.400

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=14.428

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2020/2021: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt
und weiblich männlich divers
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
13. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
14. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
15. Ich habe in meinem Betrieb eine_n Ausbilder_in:
 ja nein
16. Falls Frage 15 JA: Mein_e Ausbilder_in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
17. Falls Frage 15 JA: Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
18. Ich werde von meiner_meinem Ausbilder_in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
20. Falls Frage 19 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
21. Falls Frage 19 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
22. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
24. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
25. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
27. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch



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

immer häufig manchmal selten nie

29. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

ja nein

30. Falls Frage 29 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

32. Welchen Schulabschluss hattest du bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule?

keinen Abschluss
 Hauptschulabschluss (Berufsreife)
 Mittlere Reife/Realschulabschluss (Mittlere Reife)
 Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)

33. Bei der Wahl meines Ausbildungsberufes waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung. Bitte kreuze die drei Kriterien an, die dir am Wichtigsten waren. (Max. drei Antworten möglich):

Interesse am Beruf
 Wunsch der Eltern bzw. der Familie
 »Ruf« des Berufes in der Öffentlichkeit/bei Freunden
 Örtliche Nähe zum Wohnort
 Höhe der Ausbildungsvergütung
 Höhe des Gehalts nach dem Abschluss der Ausbildung
 Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung
 Ausbildungsbedingungen und -zeiten
 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 Krisensicherheit des Berufs
 gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung
 gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb
 gute Erfahrungen aus Praktikum
 Familienangehörige oder Bekannte arbeiten bereits im Betrieb

34. Die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule haben mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu treffen:

sehr geholfen geholfen
 weniger geholfen gar nicht geholfen

35. Meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb habe ich bereits während meiner Schulzeit kennengelernt (z. B. durch ein Praktikum, durch den Besuch des Betriebs in der Schule oder bei einer Berufswahlmesse):

ja nein

36. Bei meiner Berufswahlentscheidung habe ich mich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit beraten lassen:

ja nein

37. Falls Frage 36 JA: Die Berufsberatung hat mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu konkretisieren:

sehr geholfen geholfen
 weniger geholfen gar nicht geholfen

38. Falls Frage 36 JA: Die Berufsberatung hat mich über folgende Wege unterstützt:

nur Gruppenveranstaltung
 nur über Einzelgespräche
 Gruppenveranstaltung und Einzelgespräche

39. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz wurde mir durch die Agentur für Arbeit vermittelt: ja nein

40. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

41. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja nein weiß nicht.

42. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf meine Ausbildung sehe ich die Gefahr, dass ich meine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen kann:

sehr große Gefahr große Gefahr
 geringe Gefahr gar keine Gefahr

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

nein weiß nicht.

44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

ja nein weiß nicht.

45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

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

46. Falls Frage 44 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

47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):

1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500

48. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

49. Datum: _____

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



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Ausbildungsreport 2022

August 2022

V.i.S.d.P.:

Kristof Becker

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Internet: jugend.dgb.de
Facebook: facebook.com/jugend.im.dgb
Instagram: instagram.com/dgbjugend

Online-Beratung:

jugend.dgb.de/dr-azubi



Redaktion:

Julian Uehlecke, Julia Kanzog

Datenanalyse und Studie:

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



Lektorat:

Jürgen Kiontke

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Fotonachweis:

Titel: wavebreakmedia/Shutterstock
S. 04: Jörg Farys/DGB-Jugend
S. 06: Pressmaster/Shutterstock
S. 10: Halfpoint/Shutterstock
S. 13: SolStock/iStock
S. 16: SFIO CRACHO/Shutterstock
S. 19: Monkey Business Images/AdobeStock
S. 23: polkadot_photo/Shutterstock
S. 26: anon_tae/Shutterstock
S. 29: Halfpoint/Shutterstock
S. 39: Omar Osman/iStock
S. 46: guruXOX/Shutterstock
S. 53: Christian Mang/DGB-Jugend
S. 57: alvarez/iStock
S. 60: dragana991/iStock
S. 64: BAZA Production/Shutterstock
S. 68: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 70: Parilov/Shutterstock
S. 72: MarioGuti/iStock

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

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Gender-Stern – zum Beispiel »Mechaniker*in«. Die Strahlen des Gender-Sterns, die in verschiedene Richtungen zeigen, symbolisieren unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, die nicht in den binären Geschlechterrollen Mann und Frau aufgehen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

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

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Gefördert vom:



