

Studie

DGB
jugend
Bayern

Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungsreport Bayern 2024

<https://bayern-jugend.dgb.de/>

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	7
1.2	Lage auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt	10
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	12
2.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen	14
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	20
2.3	Einordnung der Ergebnisse	21
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	23
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	24
3.1.3	Ausbildungsnachweis	25
3.1.4	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	26
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	27
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	28
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	28
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	29
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	30
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	32
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	33
3.3	Ausbildungsvergütung	35
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	37
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	37
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	40
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	41
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	42
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	44
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	46
4	Fazit und Forderungen	48
5	Auswertungsverfahren und Methodik	52
6	Anhang	54
	Impressum	58

Vorwort

Der Ausbildungsmarkt in Bayern bietet jungen Menschen eine große Auswahl an Möglichkeiten, was auf den ersten Blick positiv erscheint. Doch trotz vermeintlich guter Chancen auf dem Papier gestaltet sich die Realität für viele Jugendliche oft schwieriger. Ob jemand tatsächlich einen passenden Ausbildungsplatz findet, hängt längst nicht nur von der Anzahl der offenen Stellen ab. Die Reduktion auf ein reines Spiel von Angebot und Nachfrage wird der Komplexität des Ausbildungsmarktes nicht gerecht. Junge Menschen sehen sich mit vielfältigen Hürden konfrontiert, was zu einem Mismatch zwischen den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen auf der einen und Bewerber*innen auf der anderen Seite führt. Zu diesen Herausforderungen zählen unter anderem hohe Mieten und ein schlecht ausgebauter öffentlicher Nahverkehr, der die von Auszubildenden geforderte Flexibilität erheblich erschwert. Hinzu kommt eine oft unzureichende Ausstattung von Berufsschulen, insbesondere im Bereich der digitalen Infrastruktur, was die Ausbildung für viele Jugendliche unattraktiv macht und die Bewerber*innenzahlen zurück gehen lässt.

Der Rückgang der Bewerber*innen ist aber allen voran auf die Ausbildungsbedingungen selbst zurückzuführen. Das zeigt sich zum Teil auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports: Obwohl die Mehrheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden ist, sehen sich viele mit regelmäßigen Überstunden oder unklaren Übernahmeperspektiven konfrontiert. Für einige sind ausbildungsfremde Tätigkeiten an der Tagesordnung. Im Zeitverlauf hat die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts einen Tiefstand erreicht. Und einigen Ausbilder*innen fehlt es an Zeit, um andere aus- und sich selbst weiterbilden zu können. Dies ist umso dramatischer, da der Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss im Jahr 2022 einen traurigen Höchststand erreicht hat: 15 Prozent der 20 bis 34-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit fehlt sehr vielen Jugendlichen ein qualifizierter Zugang zum Arbeitsmarkt. In der Folge droht diesen jungen Menschen ein Arbeitsleben, in dem sie deutlich häufiger mit Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung konfrontiert sein werden. Hier müssen wir ansetzen, um die duale Ausbildung fit für die Zukunft zu machen!

Duale Berufsausbildung:

Noch immer im Schatten der Pandemie

Zwar wurden im Jahr 2023 bayernweit insgesamt 86.082 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen – ein Plus von 4,7 Prozent. Dennoch ist damit die Corona-Delle in der dualen Berufsausbildung immer noch nicht ausgeglichen. Noch immer fehlen fast 7.000 Ausbildungsverträge, um den Stand vor der Pandemie zu erreichen. Nicht zuletzt auch deshalb, weil sich der Rückgang der Ausbildungsbelegung auch in Bayern deutlich zeigt: Die Zahl der Ausbildungsstellen ist im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozent gesunken – ein anhaltender Trend.

Für junge Menschen, die 2024 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgingen, können in bestimmten Regionen Deutschlands erstmals die Regelungen der von uns erkämpften Ausbildungsgarantie greifen. Sie können durch die Arbeitsagenturen u. a. mit außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen gefördert werden und einen gleichwertigen Berufsabschluss erwerben. Allerdings wird diese Regelung in Bayern kaum Wirkung entfalten können, da das Land als nicht unterversorgt gilt und somit die Ausbildungsgarantie hier nicht greift.

DGB und DGB-Jugend machen klar: Die beschlossenen Maßnahmen werden nicht ausreichen, um die genannten Probleme auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt zu lösen. Gerade in Regionen wie Bayern, in denen formal genügend Ausbildungsplätze angeboten werden, bleiben viele Jugendliche ohne Perspektive, weil strukturelle Probleme nicht angegangen werden. Deshalb plädieren wir weiterhin für eine wirksame umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, mit der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung geschaffen werden kann. Mit Spannung blicken wir auf Bremen, wo in Kürze der erste landesweite Ausbildungsfonds starten soll.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2024: Ausbilder*innen und Ausbildungsmethoden

Für den DGB-Ausbildungsreport wurden zwischen September 2023 und Juni 2024 in ganz Deutschland insgesamt 10.289 Auszubildende befragt, davon 1.632 aus Bayern.

Leider ist die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung in Bayern erneut zurückgegangen. Während der Corona-Pandemie war dieser Wert überraschend angestiegen, mittlerweile ist er unter das Niveau von 2019 gesunken. Wieder angestiegen ist hingegen die Anzahl der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden leisten und immer bzw. häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen zu müssen.

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

Ausbilder*innen:

Mehr Zeit und Recht auf Weiterbildung

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

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



Anna Gmeiner
(Bezirksjugendsekretärin)



Bernhard Stiedl
(Vorsitzender DGB Bayern)



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

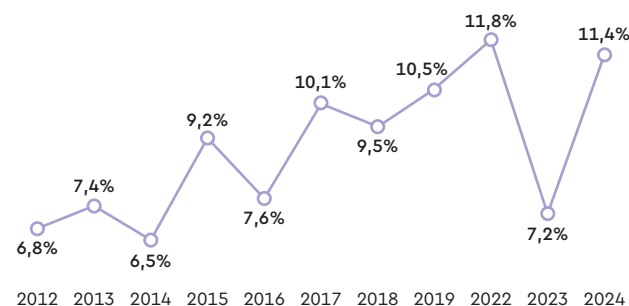
Die wichtigsten Ergebnisse 2024

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

Fast neun von zehn in Bayern befragte Auszubildende (89 Prozent) gaben 2024 an, eine*n Ausbilder*in zu haben, ein Rückgang von vier Prozentpunkten gegenüber dem letzten Jahr. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass für gut elf Prozent keine*n Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Hinzu kommt, dass bei 13 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*innen diese »selten« bis »nie« präsent sind. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

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

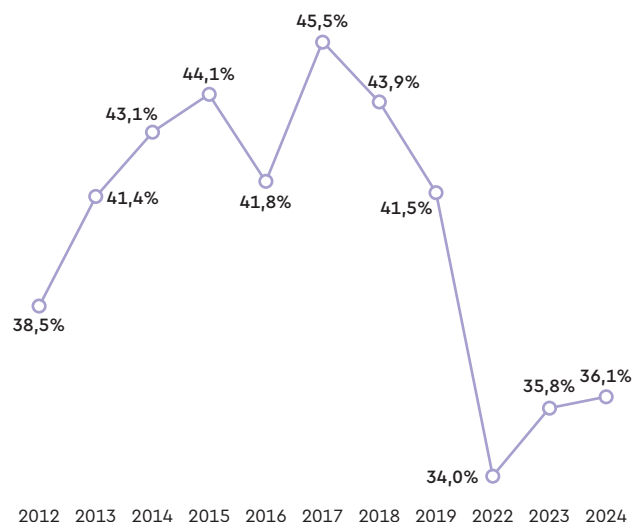
Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine*n Ausbilder*in an ihrer Ausbildungsstelle haben



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für mehr als ein Drittel der in Bayern befragten Auszubildenden seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 36 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist bis 2022 deutlich zurückgegangen, hat seitdem jedoch wieder leicht zugenommen (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden

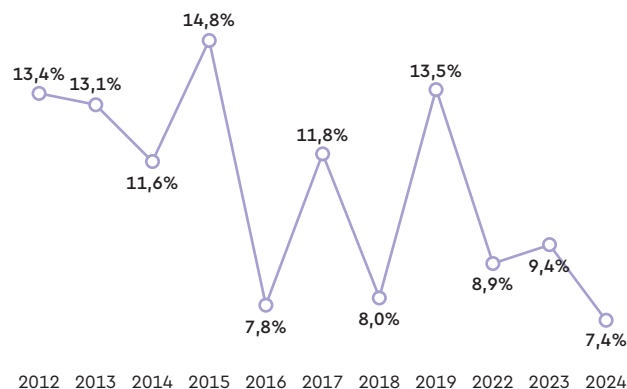


Jugendarbeitsschutz

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

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch ein Drittel (rund 34 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur die Hälfte (51 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich (→ Kapitel 3.2.5).

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

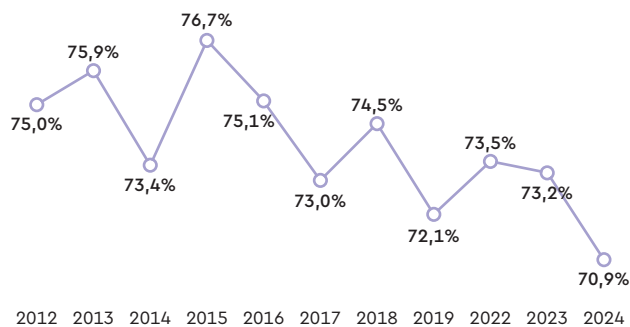


Ausbildungszufriedenheit

Rund 71 Prozent der in Bayern befragten Auszubildenden sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf über 73 Prozent seit zwei Jahren wieder rückläufig und hat im Zeitvergleich einen Tiefpunkt erreicht.

Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen (→ Kapitel 3.4.1).

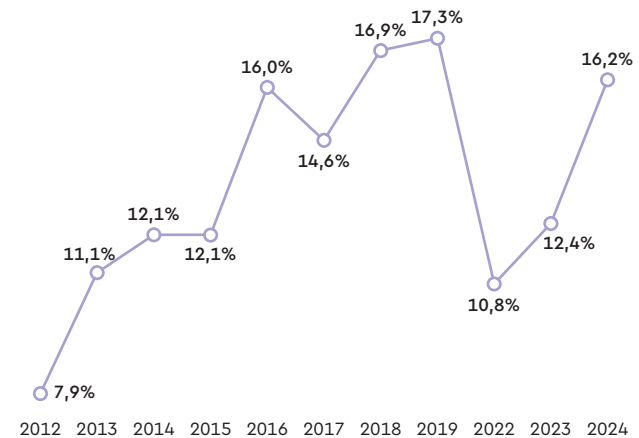
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Über 16 Prozent der Auszubildenden aus Bayern gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Nach einer zwischenzeitlichen Verbesserung in den beiden letzten Jahren ist dieser Anteil 2024 fast wieder auf das Niveau von 2019 angestiegen (→ Kapitel 3.1.2).

Entwicklung der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Bayern entweder ihren Wunschberuf erlernen (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen (37 Prozent). Ein Drittel der Befragten macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (26 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf sogar als »Notlösung« (sieben Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. 34 Prozent der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 25 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (rund 35 Prozent gegenüber 19 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).¹

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten« Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (53 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (85 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 28 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

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

Geschlechtsspezifische Unterschiede

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

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. 59 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (35 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und knapp sechs Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

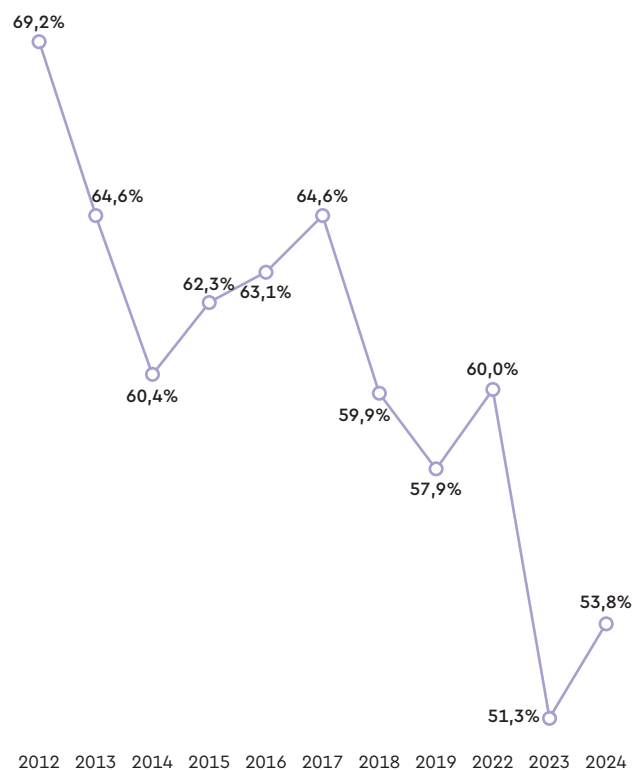
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten 84 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten drei von zehn (30 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie 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. Lediglich knapp 54 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Mit einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um rund drei Prozentpunkte konnte zwar die Talfahrt der Bewertung gestoppt werden, allerdings konnte das Niveau der Jahre davor bei weitem noch nicht wieder erreicht werden.

Die Zufriedenheit mit der Berufsschule bleibt deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Mit Blick auf die Ergebnisse des letztjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. So hat der Ausbildungsreport 2023 in den Berufsschulen erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung identifiziert, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (à Kapitel 3.1.5).

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



1.2

Lage auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt²

Die Situation auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt ist grundsätzlich positiv, auch wenn sowohl das Angebot als auch die Nachfrage noch nicht die Zahlen vor der Pandemie erreichen: So haben Jugendliche zwar nach wie vor eine große Auswahl an Ausbildungsplätzen. In Bayern gab es zuletzt 99.720 Ausbildungsstellen. 2019 waren es jedoch noch 111.480 Stellen – das entspricht einem Minus von 10,5 Prozent. Dem stehen 62.160 Bewerber*innen gegenüber, was einem Plus von 2,8 Prozent im Vergleich zu 2023 entspricht. Dies schlägt sich in der deutschlandweit besten Angebot-Nachfrage-Relation nieder. Rechnerisch kamen in Bayern 116,7 Angebote auf 100 Nachfrager*innen. Mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge wurden in Industrie und Handel abgeschlossen.

Dass sich immer weniger Betriebe an der Ausbildung beteiligen, verdeutlicht, dass es gezielter Anstrengungen bedarf, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden – ggf. auch im Rahmen überbetrieblicher Ausbildungsverbünde. Die leichte Zunahme der Bewerber*innen im Jahr 2024 reicht nicht aus, um den Negativtrend der Bewerber*innenzahlen entgegenzuwirken. Im Jahr 2019 gab es noch 74.770 Bewerber*innen, was rund 17 Prozent mehr sind als 2024.

Trotz der grundsätzlich günstigen Rahmenbedingungen steigt die Zahl der unversorgten Bewerber*innen weiterhin an. Obwohl viele Ausbildungsplätze im Jahr 2024 noch nicht besetzt sind (17.120), haben 1.480 junge Menschen keine Stelle gefunden – ein Anstieg von rund 27 % im Vergleich zum Vorjahr. Diese Entwicklung ist ein Alarmsignal. Hier wird erneut deutlich, dass sich die seit Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt 2024 noch weiter verschärft haben. Damit zusammenhängend zeigt sich auch, dass der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne beruflichen Abschluss gestiegen ist: von 14,1 Prozent im Vorjahr auf nun 15 Prozent. Dieser Anstieg ist besorgniserregend, da immer mehr junge Erwachsene ohne eine abgeschlossene Ausbildung zurückbleiben. Dies verschlechtert ihre langfristigen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt erheblich.

Allgemein ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung in Bayern deutlich niedriger als im bundesweiten Vergleich: Während der Anteil im Bundesgebiet bei 28,5 Prozent liegt, sind es in Bayern lediglich 15,9 Prozent. Damit weist Bayern den geringsten Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in ganz Deutschland auf. Dies unterstreicht erneut, dass die Praxis, an Gymnasien nur Studienorientierung und wenig bis keine Berufsorientierung und Praktika durchzuführen, überholt ist.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Befunde bleibt auch den Einschätzungen des BIBB zufolge die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung eine der zentralen Herausforderungen zur künftigen Fachkräftesicherung. Daneben sei es wichtig zu fragen, »wie ausbildungsinteressierte Jugendliche unter Berücksichtigung ihrer Berufswünsche erfolgreich bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz sein können und wie Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage effizienter zusammengebracht werden können«.³

Die Zahlen verdeutlichen aber auch, dass es auf Seiten der Betriebe noch stärkerer Anstrengungen bedarf, um für junge Menschen attraktiv zu sein und im Wettbewerb um künftige Fachkräfte bestehen zu können. Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist dafür eine der zentralen Voraussetzungen. Geschieht dies nicht, ist zu befürchten, dass auch weiterhin viele junge Menschen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren, letztlich doch keine Ausbildung aufnehmen. Dies zeigt sich bereits in der Realität: 2023 nahm bayernweit lediglich ungefähr die Hälfte der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten eine Ausbildung auf.

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

³ Vgl. BIBB (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, S. 28.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

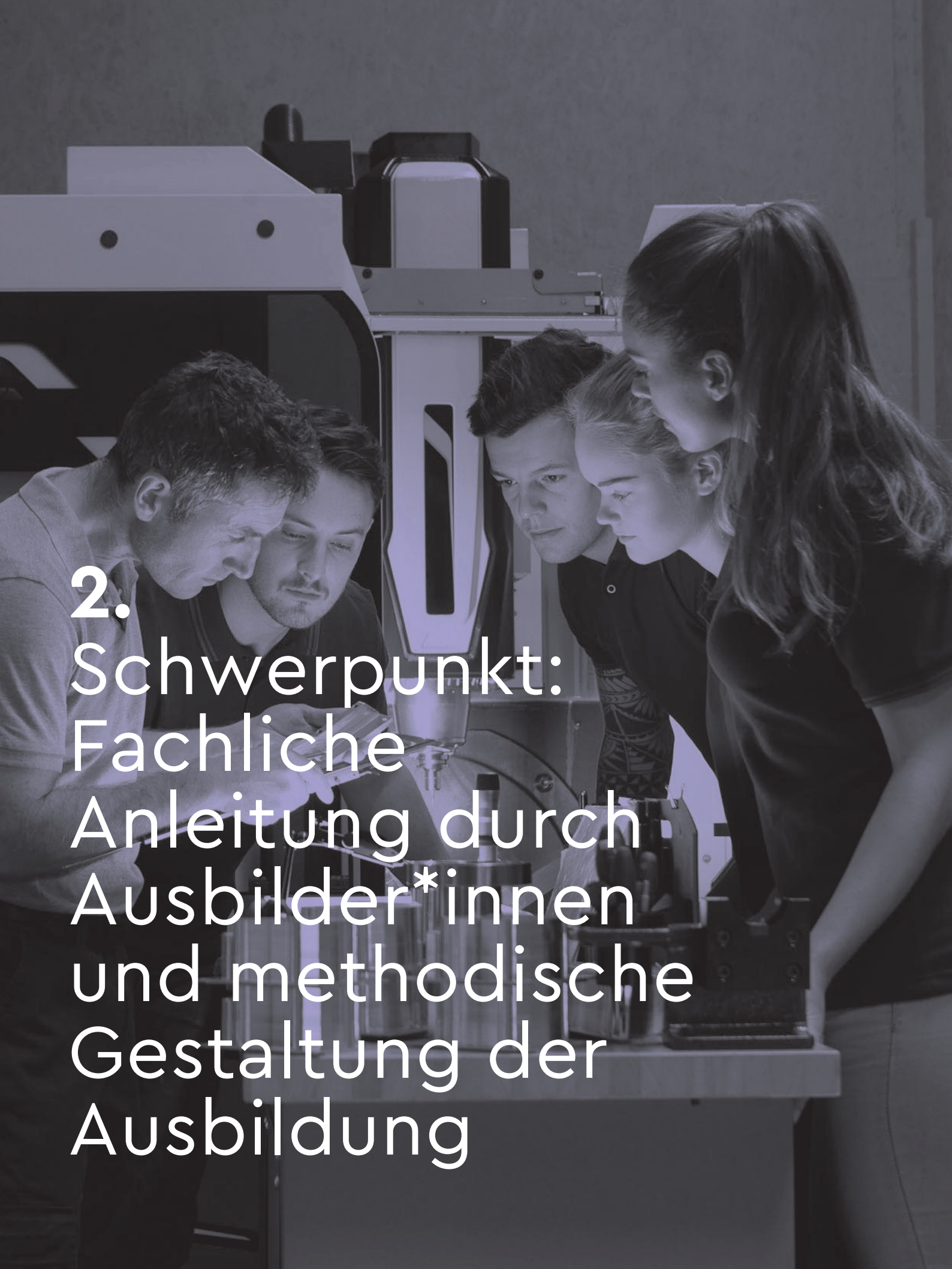
Ein systematisches Übergangsmanagement: Der unübersichtliche Übergangsbereich von der Schule in den Beruf muss von nicht zielführenden Maßnahmen, die nicht in einen vollqualifizierenden Berufsabschluss münden, bereinigt werden. Wir brauchen dafür bessere, flächendeckende und sichtbarere Jugendberufsagenturen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

Mindestausbildungsvergütung erhöhen: Die Inflation hat Auszubildende hart getroffen, insbesondere die niedrigen Ausbildungsvergütungen müssen dringend nach oben angepasst werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: 126 Euro mehr für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

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

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

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



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

Einleitung

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.⁴

Wie nicht zuletzt der bundesweite Ausbildungsreport von 2023 gezeigt hat, verändern sich durch die vielfältigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt, insbesondere deren fortschreitende Digitalisierung, die Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung, sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen. Zugleich wandelt sich die Struktur der Gruppe der Auszubildenden, die zudem deutlich an Heterogenität gewonnen hat. So werden Ausbilder*innen einerseits zunehmend mit Jugendlichen konfrontiert, die eine schlechtere Schulbildung, Lernschwächen, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe und soziale Benachteiligungen aufweisen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.⁵

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«⁶. Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine ‚neue Rolle‘ zugesprochen, indem Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coach und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.⁷

Diese Einschätzungen werden durch die Ergebnisse einer Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen bestätigt, die 2021 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag der IG Metall erstellt wurde⁸. So erlebe das Ausbildungspersonal im Zuge einer sich wandelnden Arbeitswelt zunehmende Anforderungen an ihre Ausbildungstätigkeit sowie das berufliche Ausbildungssystem, die sie als herausfordernd wahrnehmen: *»Dabei stechen vor allem die pädagogischen Anforderungen hervor: Insgesamt 86 Prozent der Befragten sehen hier gestiegene Anforderungen. Allerdings sind auch bei den anderen Anforderungskategorien steigende Anforderungen erkennbar: Bei Anforderungen inhaltlich-fachlicher Art stimmen 75 Prozent zu, bei den didaktisch-methodischen Anforderungen stimmen 80 Prozent zu und bei den organisatorisch-administrativen sind es sogar 83 Prozent.«*⁹

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

⁴ vgl. hierzu z. B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33

⁵ vgl. French, Martin/Diettrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistungen und Betrieben, S. 24

⁶ a. a. O., S. 24

⁷ vgl. a. a. O.

⁸ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021

⁹ a. a. O., S. 6

2.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder*innen

Der überwiegende Teil der in Bayern befragten Auszubildenden gab an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (rund 89 Prozent), doch sind sie bei 13 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Sieben von zehn (70 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (drei Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei 23 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

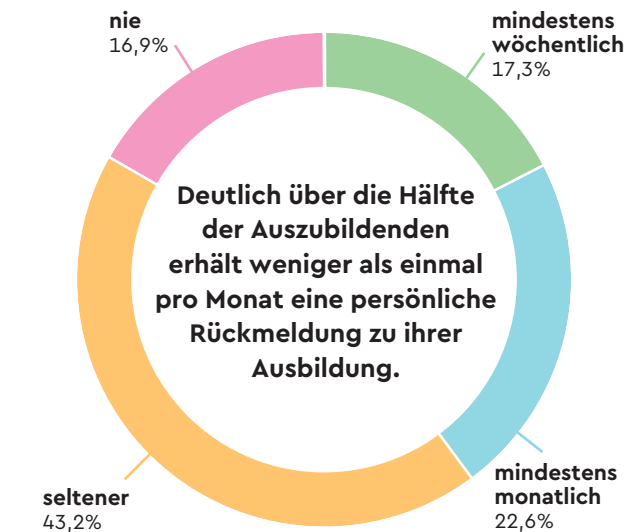
Etwas häufiger wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in Großbetrieben (14 Prozent) bemängelt. In mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten und in kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten zwölf bzw. 12,5 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 78 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 21 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich 17 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren rund 23 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (43 Prozent) oder sogar »nie« (17 Prozent).

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 86 Prozent entweder »nie« (37 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (49 Pro-

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



Basis: n=1.399 Antwortende

zent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung durch diese.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten, als in größeren Unternehmen (24 Prozent in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten, 15 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (23 Prozent in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten, acht Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Dies deutet darauf hin, dass in kleineren Betrieben aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden eine regelmäßige Rückmeldung zwar grundsätzlich einfacher in den Arbeitsalltag integriert werden kann, in Folge fehlender verbindlicher Regelungen und zeitlicher Ressourcen aber auch die Gefahr besteht, dass diese ganz ausbleiben.

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen etwa 85 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies der Fall ist, die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener eine persönliche Rückmeldung erhalten, waren lediglich zwei Drittel dieser Meinung und von jenen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nie eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich weniger als die Hälfte (46 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

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

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



mindestens monatlich



seltener



nie



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

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

Basis: n=1.338 Antwortende

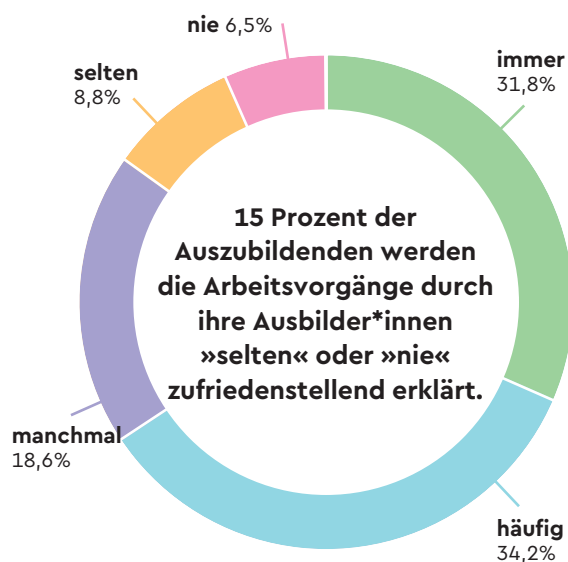
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (66 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 15 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

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

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten rund 94 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Rund 92 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 34 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 28 bis 37 Prozent (Zufriedenheit).

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=1.405 Antwortende auf die Frage »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

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

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



häufig



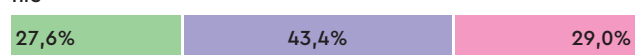
manchmal



selten



nie



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

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

Basis: n=1.336 Antwortende

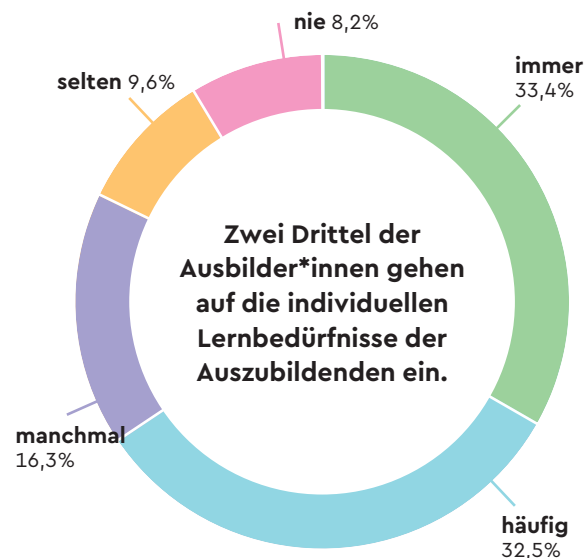
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter*innen

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

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

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, die »immer« oder »häufig« (je 33 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei 16 Prozent der Befragten ist dies »manchmal« und bei rund zehn Prozent »selten« der Fall. Acht Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen.

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



Basis: n=1.384 Antwortende

Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 68 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf jeweils rund 55 Prozent.

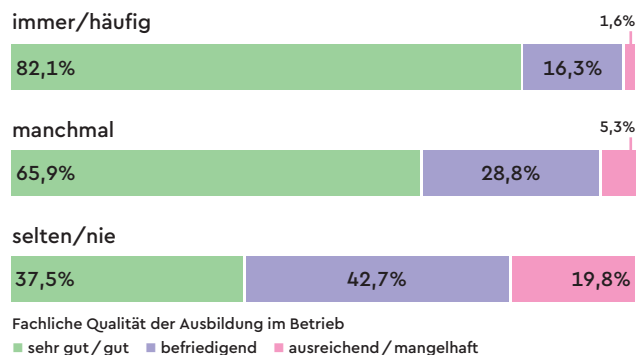
Nur wenn ein*e Ausbilder*in am Ausbildungsplatz zur Verfügung steht, kann er*sie auch auf die persönlichen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. Über drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« präsent sind, gaben an, dass diese »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen. Sind Ausbilder*innen »selten« oder »nie« verfügbar, liegt dieser Anteil bei lediglich rund 36 Prozent.

Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich rund 89 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich 33 Prozent derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich rund 38 Prozent »(sehr) zufrieden«, werden sie hingegen angemessen berücksichtigt, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei 82 Prozent.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse

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



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

Basis: n=1.319 Antwortende



61%

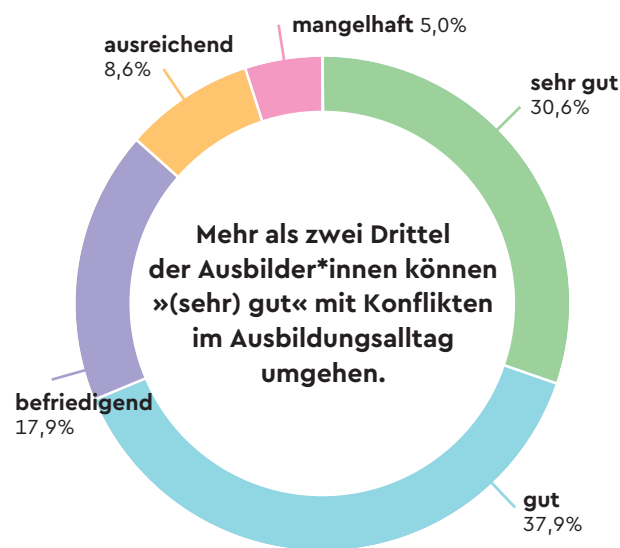
der Auszubildenden geben an, »seltener« als monatlich oder sogar »nie« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrer Ausbildung zu erhalten.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. So haben von den Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, lediglich 21 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 45 Prozent jener Auszubildenden, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen.¹⁰

Rund 69 Prozent der in Bayern befragten Auszubildenden attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (31 Prozent) oder »gut« (38 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können.

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



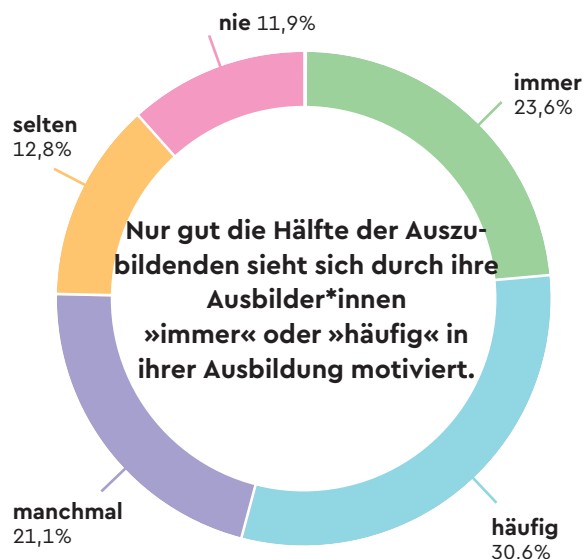
Basis: n=1.390 Antwortende

Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen, scheint ebenfalls dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren. So fühlten sich von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, 81 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 49 Prozent jener Auszubildender, deren Ausbilder*innen hier Defizite aufweisen.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ausbilder*innen in größeren Betrieben häufig sowohl besser mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können als auch stärker auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. So gaben in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 62 Prozent der Auszubildenden an, ihre Ausbilder*innen gingen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten um, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei rund 78 Prozent. 70 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber 65 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

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

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=1.404 Antwortende

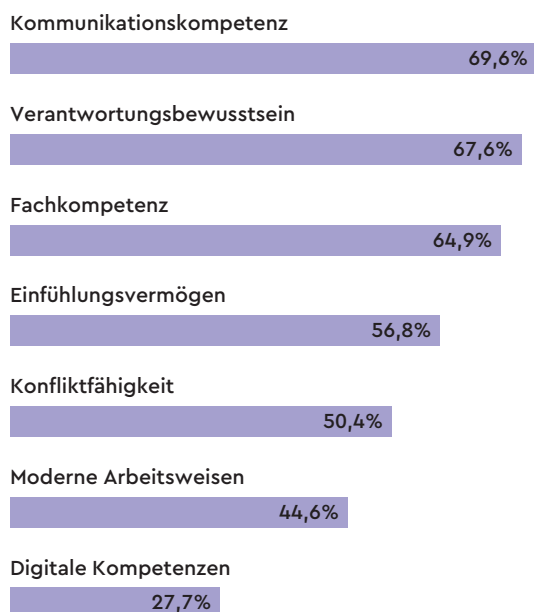
¹⁰ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses können diesen Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur gut die Hälfte (54 Prozent) der in Bayern befragten Auszubildenden »immer« (knapp 24 Prozent) oder »häufig« (knapp 31 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, ein Fünftel (21 Prozent) »manchmal«. Jede*r vierte Auszubildende (25 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrer Ausbildung zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, 79 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert, aber nur 25 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich 71 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich rund acht Prozent.

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



Basis: n=1.384 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

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

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Erwartungen wider, die Auszubildende an ihre Ausbilder*innen haben. Besonders wichtig ist ihnen eine hohe Kommunikationskompetenz (70 Prozent), gefolgt von Verantwortungsbewusstsein (68 Prozent) und Fachkompetenz (65 Prozent). Digitale Kompetenzen (28 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (45 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Kompetenzen, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

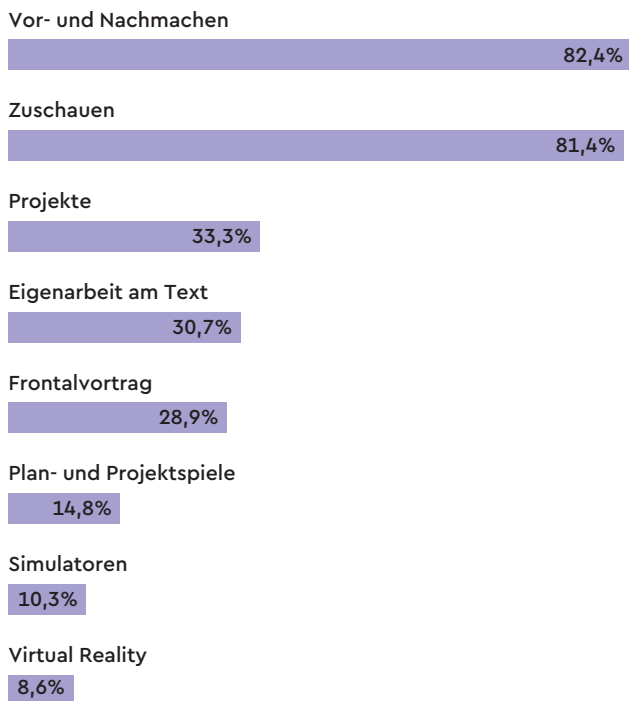
2.2

Methodische Gestaltung der Ausbildung

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

In der Praxis der Ausbildung in Bayern bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Vor- und Nachmachen« sowie das »Zuschauen«, mit dem 82 bzw. 81 Prozent der Befragten ausgebildet werden. 33 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und für 31 Prozent gehören »Eigenarbeit am Text« und für 29 Prozent »Frontalvorträge« zu ihrem Ausbildungsalltag. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (15 Prozent), »Simulatoren« (zehn Prozent) und »Virtual Reality« (neun Prozent) für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet

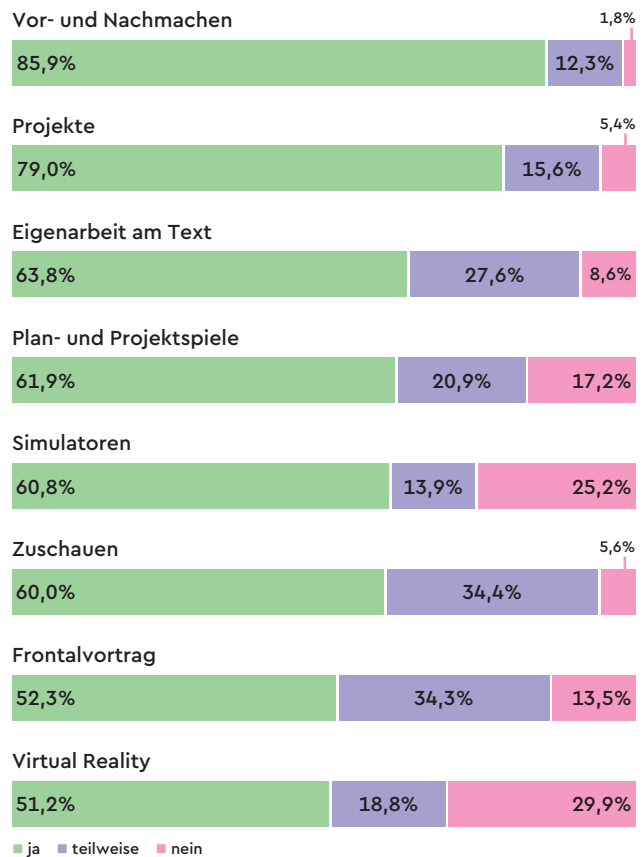


n=8.957

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 86 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. 79 Prozent der Befragten erachten »Projekte« als »hilfreich«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass dieser Methode durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte.

Danach folgen »Plan- und Projektspiele«, »Simulatoren« und »Zuschauen«, die von 60 bis 64 Prozent als »hilfreich« angesehen werden. Etwas negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Frontalvorträgen« und »Virtual Reality« aus, die nur noch von der Hälfte der Befragten als hilfreich bezeichnet wurden.

Ich finde diese Methode hilfreich



Basis: n=138 bis 1.144 Antwortende (jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden)

2.3

Einordnung der Ergebnisse

Neben den Methoden, die in der Ausbildung zum Einsatz kommen, ergeben sich im Zuge der digitalen Transformation auch neue Optionen hinsichtlich der räumlichen Verortung der Ausbildung. Dies betrifft etwa die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den in Bayern befragten Auszubildenden haben drei Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil beispielsweise bei den angehenden Mechatroniker*innen (17 Prozent) und den Industriekaufleuten (elf Prozent). Erwartungsgemäß kaum eine Rolle spielt die mobile Ausbildung im Bereich des Handwerks und Einzelhandels sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes.

Neben der mobilen Ausbildung besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass Teile der Ausbildungsinhalte außerhalb des jeweiligen Ausbildungsbetriebs bzw. der beruflichen Schule vermittelt werden. Diese Optionen werden in Bayern offenbar auch genutzt. So gaben rund 16 Prozent der Befragten an, Teile ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, zehn Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und fünf Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt dabei insbesondere bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandelsmanagement, Mechatroniker*innen, Elektroniker*innen und Verkäufer*innen eine große Rolle. Für ein Viertel bis ein Drittel von ihnen ist dies Bestandteil der Ausbildung. Überbetriebliche Ausbildungswerkstätten hingegen haben vor allem im Bereich des Handwerks eine stärkere Bedeutung. In den betreffenden Ausbildungsberufen gab teilweise über ein Drittel der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren. Bei den Elektroniker*innen für Betriebstechnik waren es zum Beispiel 42 Prozent.

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

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

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

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

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

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

A photograph of three people (two men and one woman) in a meeting, looking at and interacting with several yellow sticky notes. The image has a pinkish-purple tint. The woman on the left is wearing glasses and a patterned top. The man in the center is wearing a patterned shirt. The man on the right is wearing glasses and a dark jacket. They are all looking at the sticky notes, which are scattered in the foreground and background.

3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Um die Qualität der Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden zu messen, wurden Fragen zur Bewertung der Ausbildung aus den folgenden vier Themenbereichen gestellt:

- Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- Ausbildungszeiten und Überstunden
- Ausbildungsvergütung
- Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

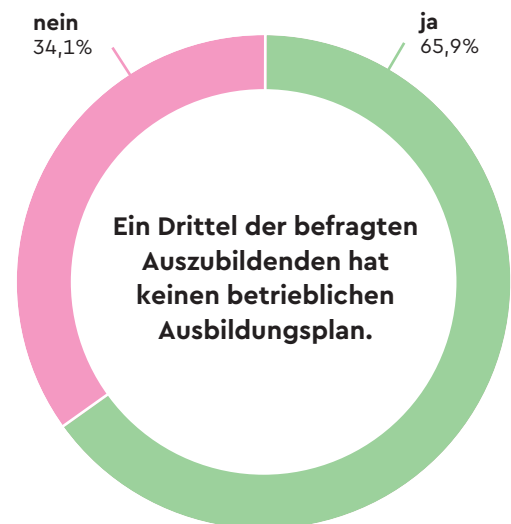
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Einem Drittel der befragten Auszubildenden aus Bayern (34 Prozent) liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während 78 bis 85 Prozent der befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement, Fachinformatiker*innen und Mechatroniker*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 39 und 43 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen, Maler*innen und Lackierer*innen, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und Fachlagerist*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



Basis: n=1.494 Antwortende

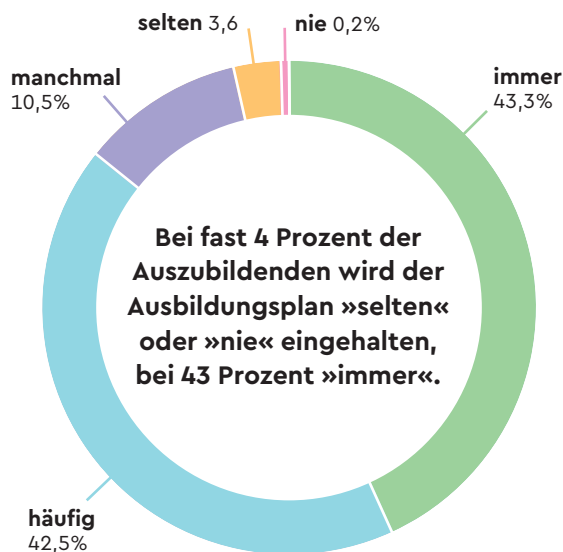
3.1.2

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans

Rund 48 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur gut vier von zehn (43 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=770 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Gesetzliche Grundlage

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

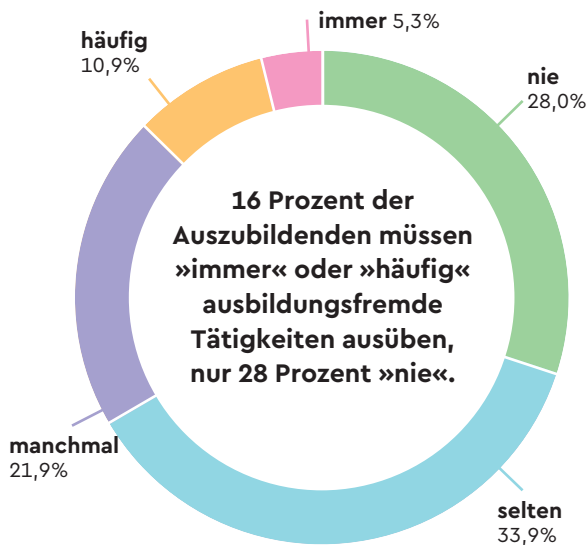
Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Weniger als drei von zehn befragten Auszubildenden (28 Prozent) aus Bayern, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: 16 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise 30 bzw. 34 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen und Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei etwa einem Drittel der befragten Berufe entweder gar nicht oder bei weniger als 10 Prozent vor.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=508 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten ist in Bayern ein gewisser Zusammenhang zur Betriebsgröße erkennbar. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit elf Prozent deutlich niedriger als in Klein- und Mittelbetrieben (20 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Gesetzliche Grundlage

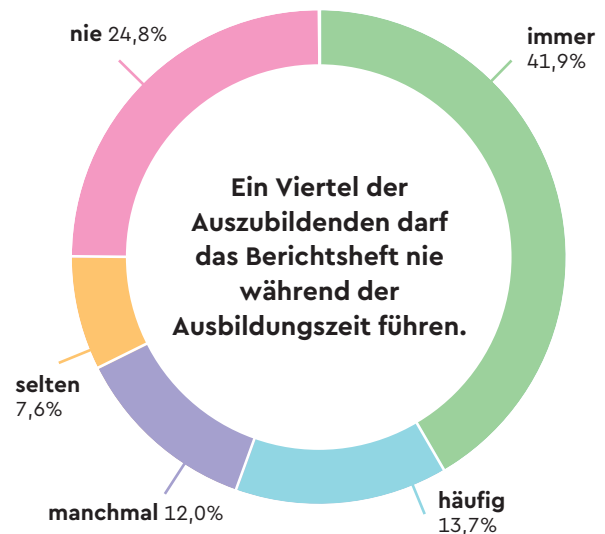
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im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

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

Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.525 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

3.1.4

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel (rund 25 Prozent) der in Bayern befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere rund acht Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei etwa einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter acht Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Hotelfachleuten, Fachkräften für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Medizinischen Fachangestellten und Maler*innen und Lackierer*innen zwischen 50 und 83 Prozent.

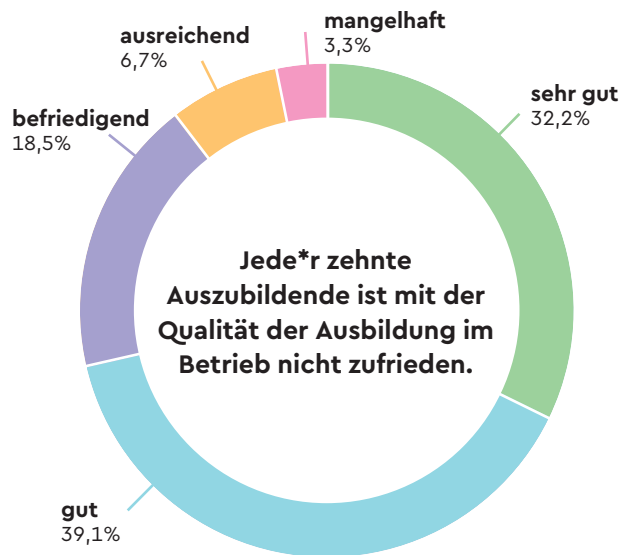
Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem*der Ausbilder*in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Mehr als sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Bayern (71 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Zehn Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem Vorjahr mit 76 Prozent positiver Bewertung und nur sieben Prozent negativer Bewertung ist dies eine deutliche Verschlechterung.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.522 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität tendenziell eine Rolle. So beurteilen rund 69 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil auf knapp 71 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit fast 78 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Bayern (rund 54 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem letztjährigen Tiefpunkt von 51 Prozent ist das eine leichte Verbesserung, die Zufriedenheitswerte der davor liegenden Jahre wurden jedoch nicht erreicht. 31 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin gut 15 Prozent (Vorjahr: 19

Prozent) bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

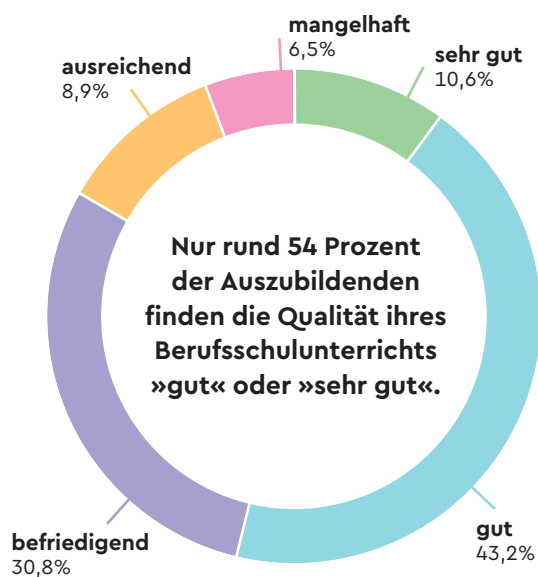
Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenbildung an den Universitäten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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsreporte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsreport 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und Medienkompetenz verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.¹¹ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹²

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

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

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.506 Antwortende

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

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

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

chen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹³

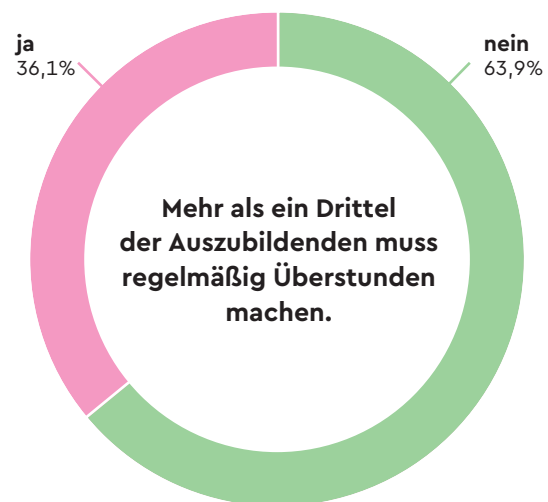
Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen sowie ausbleibenden substanziellen Verbesserungen (z. B. in Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengrößen, etc.) in den Berufsschulen ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr ist damit keine Verbesserung zu erkennen, und dieser Anteil ist nach wie vor viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.590 Antwortende

Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 46 und 53 Prozent der angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Köchinnen und Köche, Bäcker*innen, Anlagenmechaniker*innen und Industriekaufleute gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur sechs Prozent der Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und nur 13 bzw. 19 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und Betonbauer*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie ei-

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

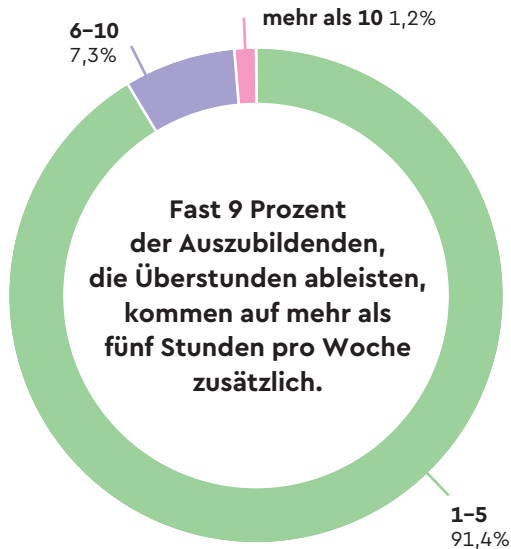
3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

nen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (gut 91 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen knapp neun Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr – kaum eine Änderung gegenüber dem Vorjahres-Report.

Überstunden pro Woche



Basis: n=535 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei etwa drei Stunden pro Woche. Dabei liegen beispielsweise angehende Anlagenmechaniker*innen und Elektroniker*innen mit durchschnittlich vier Stunden über dem Mittelwert. Mit durchschnittlich 1,7 bzw. 1,6 Stunden gehören die befragten Fachinformatiker*innen und Industriemechaniker*innen zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Überdurchschnittlich hoch ist in Bayern – wie schon in der letztjährigen Befragung – der Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten. Dort ist fast die Hälfte (49 Prozent) der Befragten davon betroffen. In kleinen und mittleren Betrieben lag dieser Anteil nur bei rund 32 Prozent.

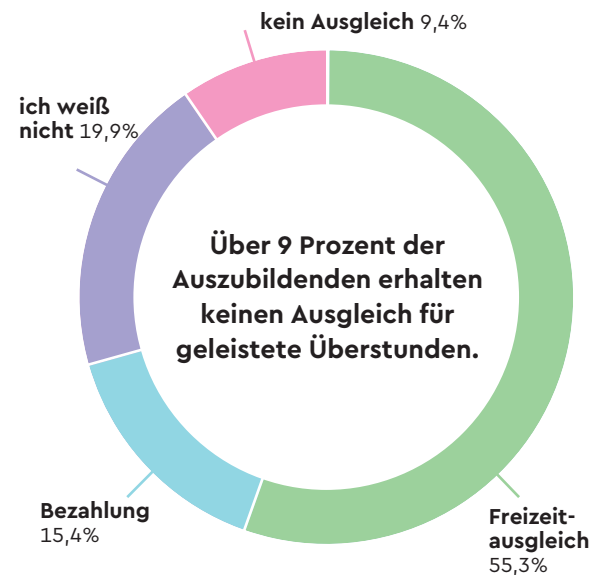
Gesetzliche Regelung

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

Ausgleich für Überstunden

Sieben von zehn (gut 70 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (15 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (55 Prozent). Über neun Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.465 Antwortende

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 50 und 56 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen, Verkäufer*innen, Medizinischen Fachangestellten, Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Friseur*innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten aus Bayern an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise zwischen 84 und 90 Prozent der angehenden Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement, Industriekaufleute und Fachinformatiker*innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Bayern arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (90 Prozent). Fast zehn Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (Vorjahr: elf Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für zwei Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

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

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

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

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe gut drei Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen acht und 13 dreizehn der angehenden Köchinnen und Köche, Kaufleute im Einzelhandel, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, Verkäufer*innen und Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen.

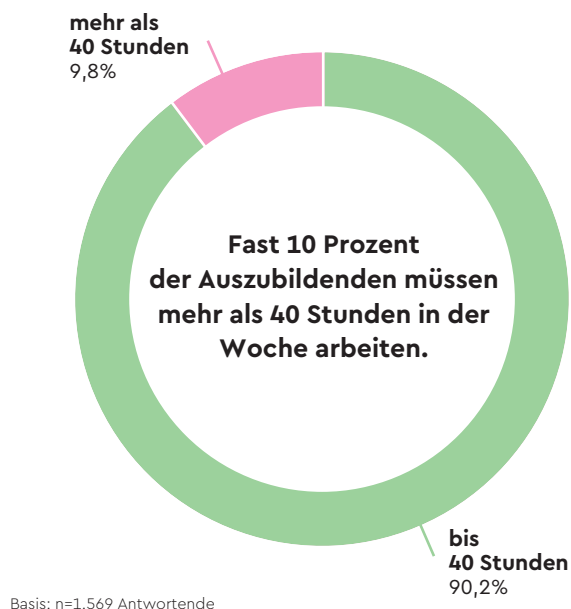
Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁴ 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.¹⁵

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.¹⁶

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



¹⁴ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

¹⁶ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

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

Allen Auszubildenden, 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 5 Unterrichtsstunden (mindestens je 45 Minuten) hat, wird der Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG). Er gilt damit als kompletter Ausbildungstag. Auszubildende können nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren.

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

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

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

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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer gut fünf Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (Vorjahr: drei Prozent). Bei weiteren knapp neun Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (Vorjahr: acht Prozent).

Von den angehenden Friseur*innen, Fachleuten für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie sowie Verkäufer*innen gaben nur zwischen 56 und 69 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei fast der Hälfte der befragten Berufe waren dies hingegen zwischen 90 und 100 Prozent.

Zufrieden ist ein Großteil der befragten Auszubildenden mit den bestehenden Freistellungsregelungen, beispielsweise nach mehr als fünf Stunden Berufsschulunterricht oder vor Abschlussprüfungen. So erachteten insgesamt 84 Prozent von ihnen diese Regelungen als »sehr hilfreich« (32 Prozent) oder »hilfreich« (52 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Hier zeigt sich: Die im Zuge der BBiG-Novellierung von 2020 eingeführten Freistellungsregelungen werden von den Auszubildenden sehr positiv bewertet.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Berufsschultag in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage. Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzeslage beschränkt diese Regelung auf nur einen Tag in der Woche. Dadurch werden Auszubildende mit zwei oder mehr Berufsschultagen benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, dass sie nach der Berufsschule wieder in den Betrieb zurückkehren.

3.2.5

Blickpunkt

Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

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

Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JARbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JARbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es bemerkenswert, dass immerhin über sieben Prozent (Vorjahr: neun Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch ein Drittel (rund 34 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur die Hälfte (51 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu

sein: Immerhin zwei Prozent (Vorjahr: ein Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

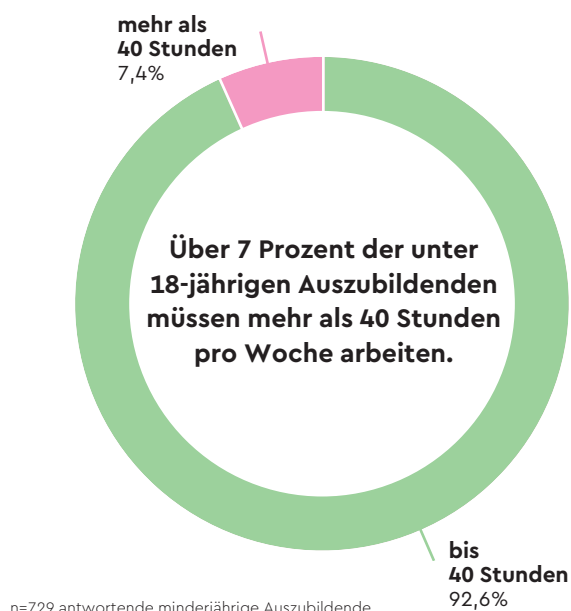
Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen knapp zehn Prozent (Vorjahr: elf Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden¹⁷ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Ergebnisse zeigen erneut: Es handelt sich bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) keinesfalls nur um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JARbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren¹⁸ – 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.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



¹⁷ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen

¹⁸ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.



962€

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

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Bayern bei 2023 nur noch bei 22 Prozent, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.¹⁹

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2023 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.066 Euro. Damit lag der Anstieg der Ausbildungsvergütung unterhalb der Inflationsrate, die zwischen Oktober 2022 und August 2023 durchgängig bei über sechs Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²⁰

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

¹⁹ Vgl. WSI 2024: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2024.

²⁰ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen im Bundesschnitt angehende Bankkaufleute (1.197 Euro) und Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.186 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (691 Euro).²¹

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Bayern im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 940 Euro, im zweiten 1.044 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.106 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Bayern befragten angehenden Mechatroniker*innen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.067 Euro und damit fast 500 Euro mehr als die Friseur*innen (569 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Bayern (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 962 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.485 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

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

Vergütungsstufen bis 2024 (Stand Juni 2024)

1. Ausbildungsjahr

550 Euro	585 Euro	620 Euro	649 Euro
----------	----------	----------	----------

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

649 Euro	690,30 Euro	731,60 Euro	766 Euro
----------	-------------	-------------	----------

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

742,50 Euro	789,75 Euro	837 Euro	876 Euro
-------------	-------------	----------	----------

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

770 Euro	819 Euro	868 Euro	909 Euro
----------	----------	----------	----------

2021

2022

2023

2024

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

²¹ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023.

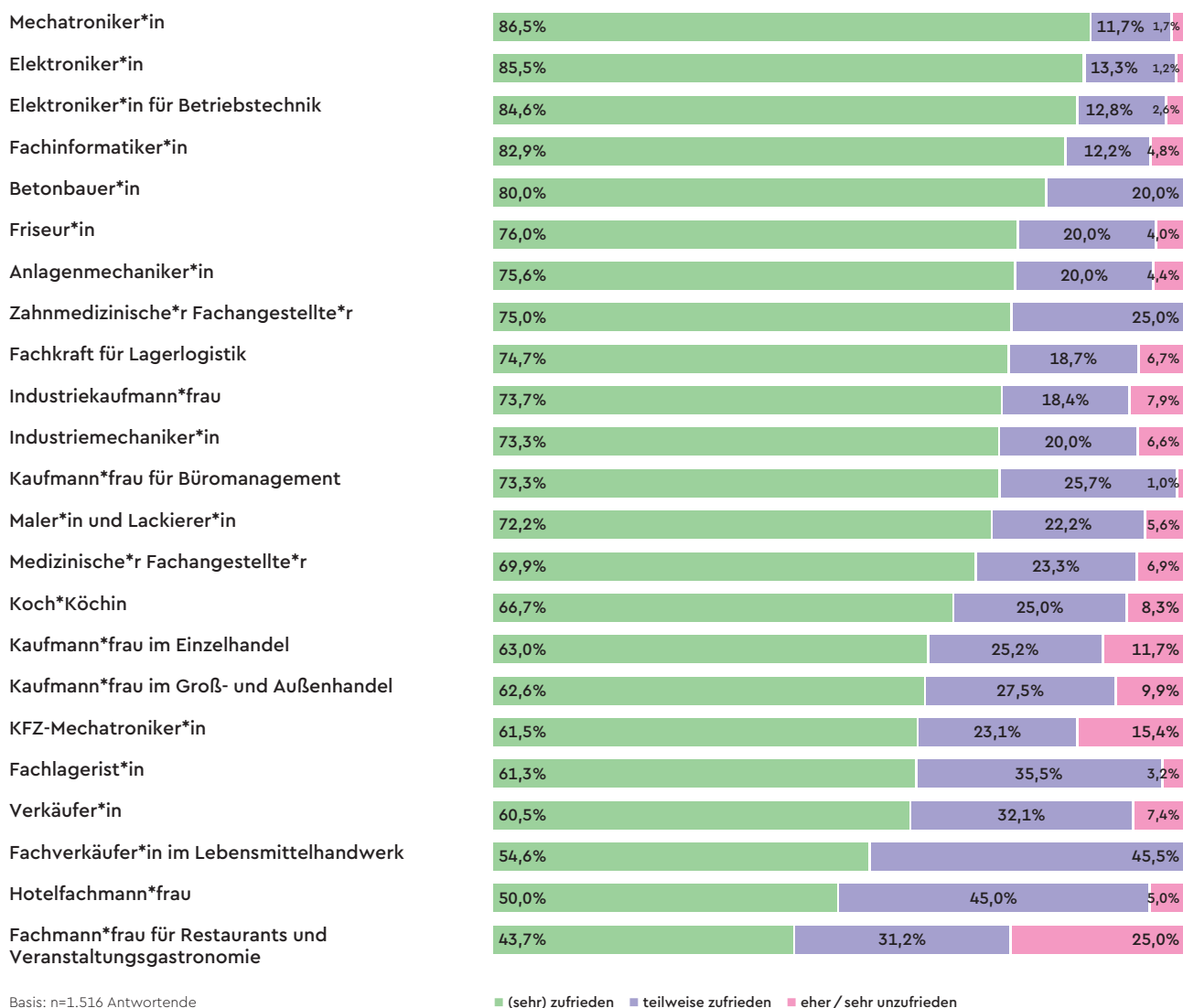
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die in Bayern befragten Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind 71 Prozent (Vorjahr: 73 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (22 Prozent) oder »zufrieden« (49 Prozent). Fast ein Viertel (23 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, gut sechs Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während über 85 Prozent der befragten Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Elektroniker*innen und Mechatroniker*innen mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 50 Prozent der Hotelfachleute und sogar nur 44 Prozent der Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie zu.

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 82 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 31 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen

immer/häufig



manchmal



selten/nie



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt

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

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

Basis: n=1.340 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Komponenten sowie eine Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterqualifizierung der Ausbilder*innen. Die Betriebe müssen dies durch ausreichend bezahlte Freistellungen ermöglichen. Um eine enge und hochwertige Betreuung zu gewährleisten, sollten Ausbilder*innen nicht für zu viele Auszubildende gleichzeitig zuständig sein. Als sinnvollen Standard sieht die Gewerkschaftsjugend einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: Rund 91 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 73 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 81 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in Bayern bei den angehenden Kaufleuten für Büromanagement, Fachinformatiker*innen, Fachlagerist*innen und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk mit Anteilen von über 83 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Fachleuten für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie (47 Prozent) und Friseur*innen (43 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 45 Prozent weder unter- noch überfordert. 32 Prozent klagten über eine Überforderung und 23 Prozent über eine Unterforderung.

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 72 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 69 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

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

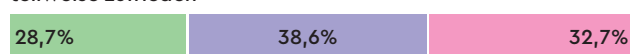
Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit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

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

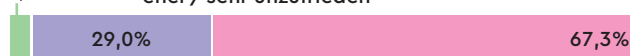
Mit meiner Ausbildung bin ich...
(sehr) zufrieden



teilweise zufrieden



3,6% eher / sehr unzufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

■ ja ■ weiß nicht ■ nein

Weniger als 4 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n=1.502 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch zwei Drittel (67 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf deutlich unter die Hälfte (43 Prozent). Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung weniger als jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

■ ja ■ weiß nicht ■ nein

Weniger als die Hälfte der Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.499 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: So würden fast acht von zehn (79 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar rund 86 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

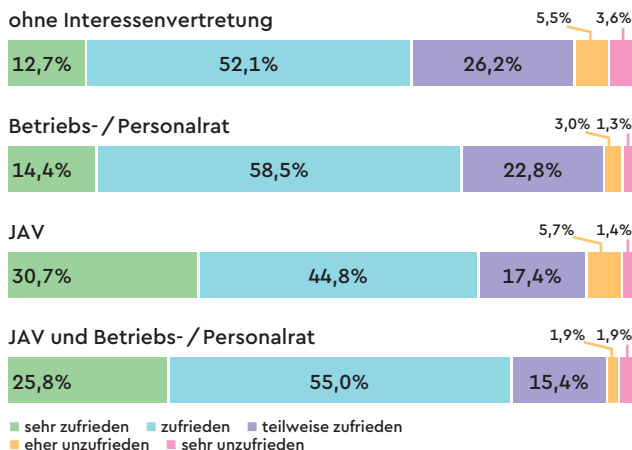
Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern.

Ein Drittel (33 Prozent) der in Bayern befragten Auszubildenden kann sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 27 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Vier von zehn (40 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Bayern, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 77 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 65 Prozent. Umgekehrt sind nur knapp fünf Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei neun Prozent – und somit fast doppelt so hoch.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=1.365 Antwortende

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

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur etwas mehr als die Hälfte (rund 52 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV über zwei Drittel (69 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 78 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 46 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 20 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeiter*innen und fünf bis zehn Mitarbeitern waren dies nur 15 bzw. fünf 5 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

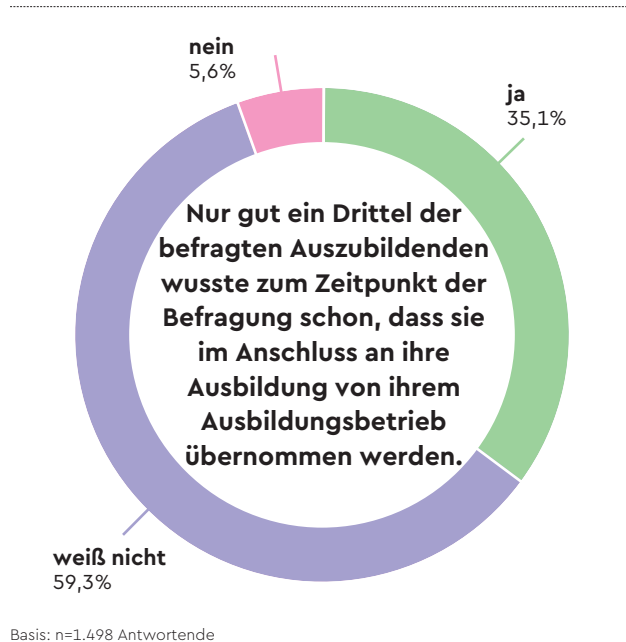
Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu rund 72 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Auch das Vorliegen eines Tarifvertrags wirkt sich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

Fast zwei Drittel (63 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Knapp 44 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, rund 19 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut ein Drittel (35 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Große Unsicherheit

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

Für knapp sechs Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies mit 19 bis 27 Prozent für angehende Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie, Friseur*innen und Köchinnen und Köche zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 17 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 30 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Bayern ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 51 und 66 Prozent der befragten Industriemechaniker*innen, Elektroniker*innen und Mechatroniker*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für zehn bis 16 Prozent der Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachleute und KFZ-Mechatroniker*innen zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 83 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Weniger als zwei Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 55 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur rund 84 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 29 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten rund 51 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei knapp 31 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (86 Prozent) als in Großbetrieben (78 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Bereits der Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.²²

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

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen und neue sind hinzugekommen. So zeigt die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.²³

Erholung in der Freizeit

Gut ein Viertel (28 Prozent) der befragten Auszubildenden in Bayern gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur weniger als einem Fünftel (rund 19 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

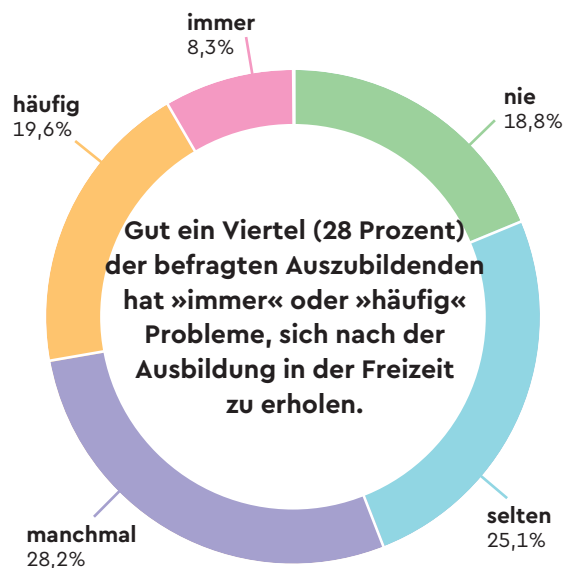
Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind.

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

²² Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

²³ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

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



n= 1.529 Antwortende

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

Deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 1.511 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Bayern zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur zwischen zwölf und 15 Prozent der Industriemechaniker*innen, Betonbauer*innen und Fachinformatiker*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies zwischen 40 und 50 Prozent bei den Kaufleuten im Einzelhandel, Köchinnen und Köchen sowie den Zahnmedizinischen Fachangestellten.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 22 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 55 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben rund 32 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

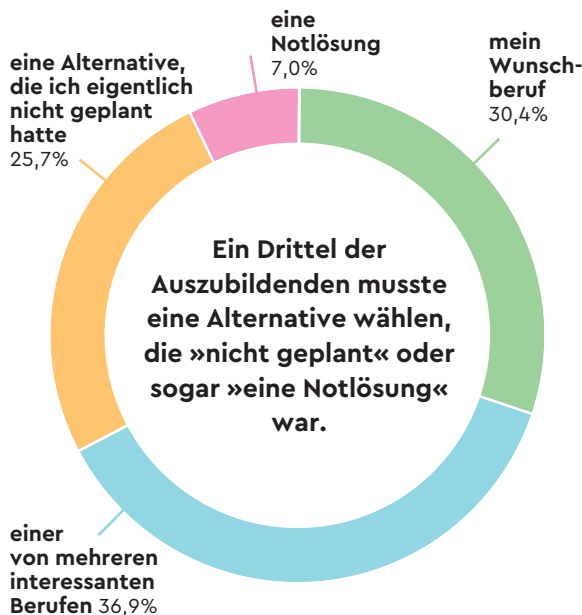
Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Bayern absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (37 Prozent). Ein Drittel der Befragten macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (26 Prozent)

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=1.515 Antwortende

oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (sieben Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Gut ein Drittel (34 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 25 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (rund 35 Prozent gegenüber 19 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung immer weiter zurückgeht.

Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge in Bayern 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 31.194 auf 32.469 gestiegen ist, sank der prozentuale Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2023 mit 37,7 Prozent geringfügig gegenüber dem Vorjahreswert von 37,9 Prozent.²⁴

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

²⁴ vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, S. 39 ff.

ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und die erforderlichen Strukturen im Betrieb schaffen.

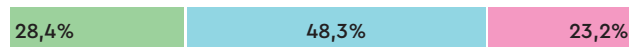
Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 53 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 85 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur rund 38 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, fast ein Viertel (23 Prozent) hingegen ist (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.486 Antwortende

Perspektive nach der Ausbildung

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

82 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur vier Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, hingegen mit 47 bzw. 22 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur die Hälfte (50 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 26 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.467 Antwortende

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

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

Vertragslösungen

Laut amtlichen Zahlen lösen fast 27 Prozent aller Auszubildenden in Bayern ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die meisten Vertragslösungen sind im Handwerk zu verzeichnen (33,2 Prozent), während die Quoten im öffentlichen Dienst am niedrigsten ausfallen (9,5 Prozent). Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Besserung ist nicht in Sicht – im Gegenteil. Laut Berufsbildungsbericht wurden im Jahr 2021 noch 23,6 Prozent aller Ausbildungsverträge in Bayern vorzeitig aufgelöst, was einem enormen Anstieg von knapp 14 Prozent entspricht.²⁵

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.²⁶

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verweisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen Vertragslösungsrisiko und erfolgten Kompromissen bei der Berufswahl sowie zur Ausbildungszufriedenheit: »Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung ist umso höher, je weiter der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zudem korreliert die Entscheidung für oder gegen eine Vertragslösung mit der Wahrnehmung der eigenen Ausbildungssituation. Das Risiko einer Vertragslösung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahrscheinlichkeit gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird.«²⁷

In einer aktuellen Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.²⁸ Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

²⁵ Vgl. BIBB (2024): Datenreport Berufsbildungsbericht 2024, S. 157 ff.

²⁶ a. a. O., S. 102.

²⁷ a. a. O., S. 103.

²⁸ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.1 5 ff.

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

Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine zu schaffende, neutrale Anlaufstelle. Außerdem sollten ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen, wie z.B. die Assistierte Ausbildung (AsA flex), deutlich häufiger genutzt werden. Hierfür müssten Ausbilder*innen und Auszubildende noch stärker als bisher über die zusätzlichen Fördermöglichkeiten aufgeklärt werden.

Ausbildungsabbrüche in Bayern

Knapp 17 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (Vorjahr: 16 Prozent). Für 83 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 17 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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



4. Fazit und Forderungen

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

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

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

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

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken –

Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

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

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

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

Modern ausbilden –

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

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

Gute Ausbildungsqualität sichern – enge Betreuung ermöglichen

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

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

Ausbilder*innen entlasten – ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

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

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

Ausbildung ermöglichen – Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

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

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

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

59 Prozent der befragten Auszubildenden aus Bayern wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Wir fordern, dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

Wozu eigentlich
Gewerkschaften?
Weil sie dir den Arsch retten!

Fachkräfte
ausbilden
oder Profite
abdrücken!



Fachkräfte
ausbilden
oder Profite
abdrücken!

Wozu eigentlich
Gewerkschaften?

Weil sie dir den Arsch retten!



GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG

GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG

GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG



5. Auswertungs- verfahren und Methodik

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

Insgesamt wurden die Angaben von 1.632 Auszubildenden in Bayern in die Auswertung aufgenommen. 96 Prozent (1.566 Befragte) kamen dabei aus 20 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022. Zusätzlich wurden 66 Auszubildende aus vier sonstigen Ausbildungsberufen mit wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden verhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

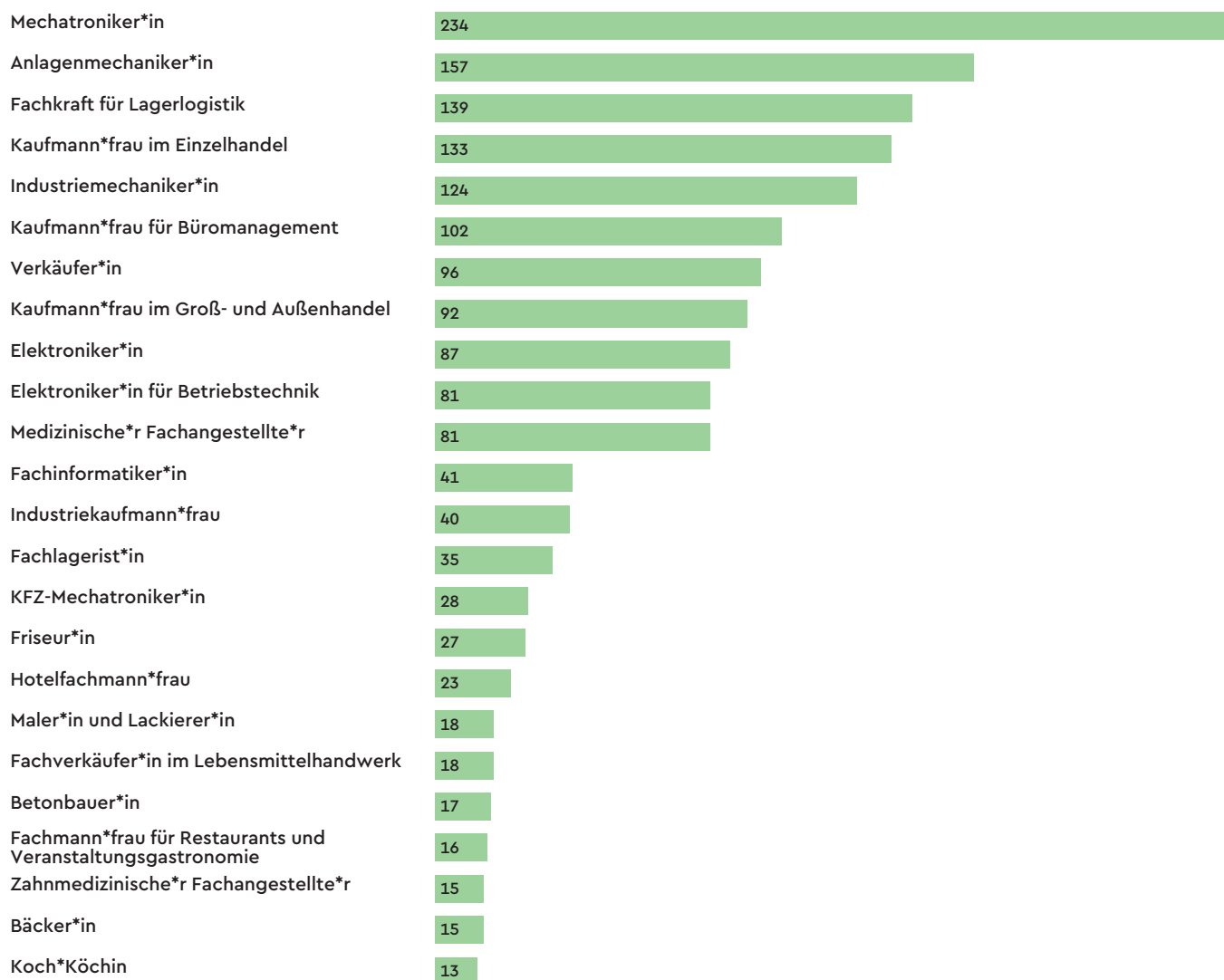
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duals System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

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

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

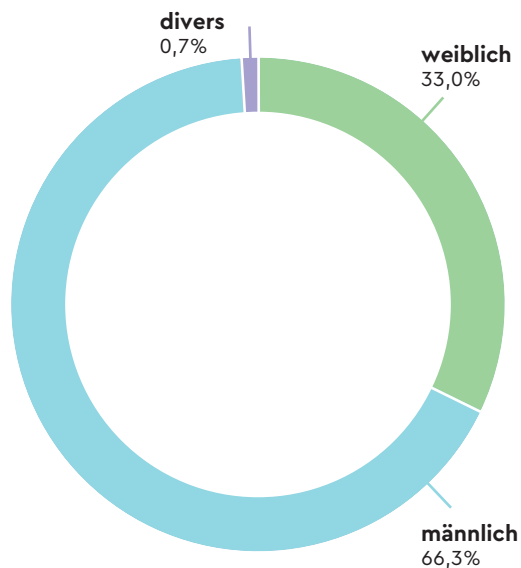
6 Anhang

In Bayern befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



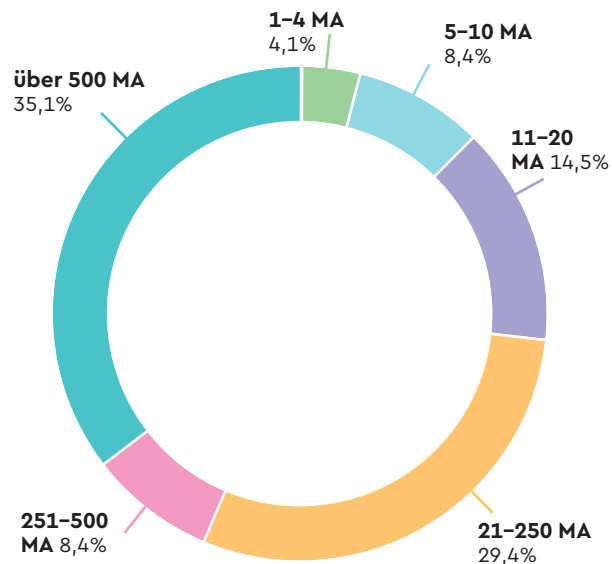
Basis: n=1.632 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Bayern nach Geschlecht



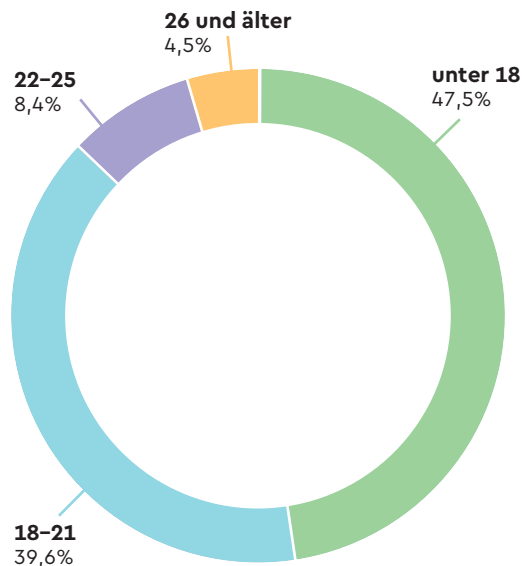
Basis: n=1.612 Antwortende

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



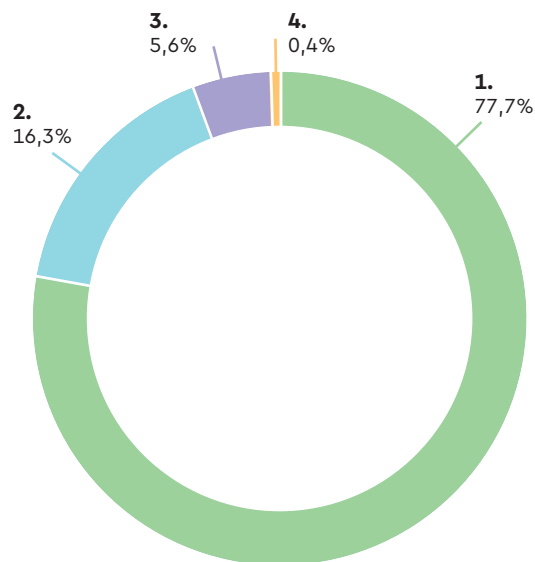
Basis: n=1.480 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Bayern nach Alter



Basis: n=1.612 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Bayern nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.625 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

1. Mein Ausbildungsberuf:

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



28. a) In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet (Mehrfachnennungen möglich):
- | | |
|---|---|
| ☐ Frontalvortrag
☐ Zuschauen
☐ Vor- und Nachmachen
☐ Plan- und Rollenspiele
☐ Projekte
☐ Eigenarbeit am Text
☐ Simulatoren
☐ Virtual Reality | b) Ich finde diese Methode hilfreich:
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein
☐ ja ☐ teilweise ☐ nein |
|---|---|
29. Teile meiner Ausbildungsinhalte werden außerhalb meines Betriebs oder meiner beruflichen Schule vermittelt (Mehrfachnennungen möglich):
- ☐ ja, an anderen Standorten des Unternehmens
☐ ja, in anderen Betrieben
☐ ja, in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten
☐ nein ☐ weiß nicht
30. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein
31. Falls Frage 30 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht
32. Falls Frage 30 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| immer | häufig | manchmal | selten | nie |
33. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| immer | häufig | manchmal | selten | nie |
34. Den Ausbildungsnachweis (Berichtszeit) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| immer | häufig | manchmal | selten | nie |
35. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
- ☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung
36. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| sehr gut | gut | befriedigend | ausreichend | mangelhaft |
37. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- ☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch
38. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| immer | häufig | manchmal | selten | nie |
39. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
☐ ja ☐ nein
40. Falls Frage 39 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
41. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| sehr gut | gut | befriedigend | ausreichend | mangelhaft |
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| sehr zufrieden | zufrieden | teilweise zufrieden | unzufrieden | sehr unzufrieden |
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ☐ ja ☐ ja, aber nicht im gleichen Betrieb
☐ nein ☐ weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten
☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ andere Befristung: _____
47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
☐ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
☐ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
☐ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
☐ ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
☐ 1–4 ☐ 5–10 ☐ 11–20
☐ 21–250 ☐ 251–500 ☐ mehr als 500
49. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
50. Datum: _____

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



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Bezirk Bayern
Abteilung Jugend & Jugendpolitik
Neumarkter Straße 22
81673 München

Internet: <https://bayern-jugend.dgb.de>

V.i.S.d.P.:

Anna Gmeiner
Bezirksjugendsekretärin

Redaktion:

Leon Schwartz, Herbert Hartinger, Martin Oswald

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schenkwerk.de

Druck:

Druckwerk Druckerei GmbH

Fotonachweis:

Titelfoto: Monkey Business Images/Shutterstock
S. 05: Kerstin Groh, Reinhold Weinretter
S. 06: Phynart Studio/iStock
S. 12: SolStock/iStock
S. 17: jacoblund/iStock
S. 22: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 34: petekarici/iStock
S. 48: Matthias Schröder
S. 51: Frederick Hintermayr
S. 52: fizkes/iStock

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.

Dezember 2024



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales



**Bayerischer
Jugendring**

