

Studie

DGB
jugend

Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungsreport Sachsen 2024

sachsen-jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	12
2.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen	14
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	19
2.3	Einordnung der Ergebnisse	21
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	23
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	25
3.1.3	Ausbildungsnachweis	26
3.1.4	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	27
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	27
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	29
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	29
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	30
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	31
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	33
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	34
3.3	Ausbildungsvergütung	36
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	38
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	38
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	42
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	43
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	44
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	47
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	49
4	Fazit und Forderungen	52
5	Auswertungsverfahren und Methodik	56
6	Anhang	58
	Impressum	62



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

alle zwei Jahre veröffentlicht die DGB-Jugend Sachsen den sächsischen Ausbildungsreport und verleiht damit Auszubildenden eine Stimme. Diese Stimme richtet sich an Menschen mit politischer Entscheidungsbefugnis wie zuständige Minister*innen, Landtagsabgeordnete und die Verwaltung sowie an Ausbildungsbetriebe. Sie sollten die kommenden Seiten sehr genau lesen.

Für den diesjährigen Regionalreport Sachsen zum DGB-Ausbildungsreport wurden in den letzten zwei Schuljahren insgesamt 1.845 Auszubildende in Sachsen befragt (2022/23: 686 und 2023/24: 1.159). Die Fragen zur Ausbildungszufriedenheit wurden in beiden Schuljahren gleichlautend gestellt; die Fragen des Schwerpunkts 2024 wurden nur im Schuljahr 2023/2024 gestellt. Der Ausbildungsreport ist die einzige regelmäßige Direktbefragung von Auszubildenden zu ihrem Blick auf ihre Ausbildung. Diese führt die DGB-Jugend Sachsen seit annähernd 20 Jahren durch, was zu einer guten Vergleichbarkeit der Daten führt, die es erlaubt, Trends abzuleiten und den Daten eine hohe Aussagekraft zu verleihen.

Gesetzesverstöße und fehlende Tarifverträge beeinträchtigen die Ausbildungsqualität in Sachsen

Kern des Ausbildungsreports ist Bewertung der Qualität der Ausbildung durch die Auszubildenden selbst. Dies erfolgt entlang der geltenden rechtlichen Grundlagen für eine duale Ausbildung in Deutschland. Mit den Ergebnissen dokumentiert die DGB-Jugend Sachsen regelmäßig Verstöße insbesondere gegen das Berufsbildungsgesetz. Die Zunahme von ausbildungsfremden Tätigkeiten oder das Fehlen eines betrieblichen Ausbildungsplans sind Beispiele dafür. Diese Missstände dürfen nicht einfach hingegenommen werden. Es braucht eine zuverlässige Kontrolle von Ausbildungsbetrieben und die Durchsetzung der gesetzlichen Regelungen.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse Regelungslücken und notwendige Veränderungen auf. Ein Beispiel dafür ist die mangelnde Perspektive mit der Auszubildende konfrontiert sind, wenn sie erst spät oder gar nicht Klarheit erlangen, ob sie von ihren Betrieb nach der Ausbildung übernommen werden. Hier ist die sächsische Politik gefragt, endlich für eine höhere Tarifbindung in Sachsen zu sorgen. Denn nur mit Tarifvertrag lässt sich eine verlässliche Regelung zur Übernahme festlegen. Die Forderung der DGB-Jugend ist dabei klar: Auszubildenden muss eine unbefristete Übernahme im erlernten Beruf ermöglicht werden.

Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2024: Ausbilder*innen und Ausbildungsmethoden

Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Betreuung während der Ausbildung. Wie steht es um das Engagement der Ausbilder*innen in den Betrieben und wie werden die Ausbildungsmethoden bewertet? Die Ergebnisse zeugen von einer grundsätzlich positiven Grundstimmung. Der Großteil der Auszubildenden fühlt sich korrekt behandelt,

ist zufrieden damit, wie Arbeitsvorgänge erklärt werden und schätzt den Umgang der Ausbilder*innen mit Konflikten im Arbeitsalltag. Verbesserungspotenzial zeigt sich hingegen in der Feedback- und Motivationskultur: Hier scheinen den Ausbilder*innen zeitliche Kapazitäten zu fehlen, um regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. Nur etwas über die Hälfte fühlt sich immer oder häufig durch die Ausbilder*innen motiviert.

Ausbilder*innen: Mehr Zeit und Recht auf Weiterbildung

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

Keinen jungen Menschen zurücklassen: Eine Ausbildungsgarantie zur Gewinnung der dringend benötigten Fachkräfte

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

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

Wir sind die Interessenvertretung für Auszubildende

Die DGB-Jugend Sachsen ist die Interessenvertretung der sächsischen Auszubildenden. Wir sind mit ihnen im Gespräch, sehen und hören in unserer täglichen Arbeit die Interessen von jungen Menschen in der Ausbildung und tragen diese an die sächsische Politik und Verwaltung. Der vorliegende Ausbildungsreport 2024 zeigt auf, wie notwendig diese Arbeit ist und wie viele offene Baustellen es gibt.

Vincent Seeberger
Bezirksjugendsekretär



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2024

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

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (rund 94 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 6 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 13 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

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

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für mehr als ein Viertel der befragten Auszubildenden aus Sachsen seit Jahren zum Ausbildungsalltag. Rund 27 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem letzten Report 2022 (29 Prozent) ist nur ein geringer Rückgang zu verzeichnen. (→ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es bemerkenswert, dass immerhin 4 Prozent (2022: 3 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 fast ein Viertel (23 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur gut die Hälfte (55 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich. (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

71 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist damit gegenüber dem letzten Report 2022 um vier Prozentpunkte zurückgegangen.

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. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Gut 11 Prozent der Auszubildenden aus Sachsen gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Dieser Anteil ist im Vergleich zum letzten Report 2022 (12 Prozent) nur geringfügig zurückgegangen. (→ Kapitel 3.1.2).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Sachsen entweder ihren Wunschberuf erlernen (26 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen (44 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (7 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Fast drei von zehn (29 Prozent) der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur knapp 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29 Prozent gegenüber 20 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).¹

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (59 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (rund 85 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur rund 34 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

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. So wussten fast zwei Drittel (63 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur ein Drittel (33 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und gut 4 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten rund 86 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten knapp vier von zehn (39 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Lediglich rund 53 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Gegenüber dem letzten Report 2022 haben sich damit kaum signifikante Veränderungen ergeben.

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

1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

In Sachsen gab es im Ausbildungsjahr 2023/2024 hinsichtlich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kaum Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Laut den Industrie- und Handelskammern (IHK) Chemnitz, Dresden und Leipzig haben die Mitgliedsunternehmen insgesamt 12.218 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (Stand: 30. September 2024). Die Ausbildungsbereitschaft blieb somit nahezu unverändert, mit einem Rückgang von lediglich 19 Verträgen bzw. 0,2 Prozent (Die sachsenweite Statistiken des IAB aller Ausbildungsverträge war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt).²

Zwischen Oktober 2023 und September 2024 gab es in Sachsen insgesamt 18.614 gemeldete Ausbildungsbeerber*innen. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Minus von 1,7 Prozent. Gemeldet waren von sächsischen Unternehmen 20.830 Berufsausbildungsstellen und damit 8 Prozent weniger als im Vorjahr. Von den angegebenen Berufsausbildungsstellen waren 19.689 betrieblich und 1.142 außerbetrieblich. Insgesamt kamen auf 100 betriebliche Ausbildungsstellen 95 Bewerber*innen, was auf ein leichtes Passungsproblem hindeutet. Denn auf 100 unbesetzte Stellen kommen 43 unversorgte Bewerber*innen. Im September 2024 sind von den knapp 21.000 Berufsausbildungsstellen noch 2.250 unbesetzt gewesen. Das entspricht 11,2 Prozent und damit einem deutlichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Als unversorgt gelten im Berichtsjahr 2023/24 weiterhin von den oben genannten 18.614 noch 969 junge Menschen geführt, davon 600 Männer und 369 Frauen. Von weiteren 1.728 (9,3 Prozent) ist der Verbleib unbekannt und weitere 758 (4,1 Prozent) sind als arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu den Berichtsjahren 2021/22 und 2022/23 zeichnet sich ein langsamer Negativtrend, sowohl in den Bewerber*innen als auch in den ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen ab.³

Somit verstetigt sich auch ein weiterer Trend: Die Betriebe haben Schwierigkeiten ihre ausgeschriebenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Die bisher nur für 2022/23 vorliegenden Zahlen zeigen, dass bei der Hälfte (49 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe mindestens ein Ausbildungsplatz (von gegebenenfalls Mehreren) unbesetzt blieb. Insgesamt erhöht sich seit 2009/10 mit 33 Prozent bis zu 2019/20 mit 44 % und den bereits genannten 49 Prozent aus den Jahren 2022/23 sukzessive der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen. Laut den vorliegenden Daten konnte in etwa jedem dritten Betrieb in Sachsen sogar kein einziger der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Diese Werte sind jedoch vergleichbar hoch wie in Ostdeutschland (38 Prozent) und Westdeutschland (37 Prozent). Ähnlich sieht es mit den unbesetzten Ausbildungsplätzen aus, wenn alle angebotenen Ausbildungsplätze in Sachsen betrachtet

werden: Lag der Anteil 2009/10 noch bei 23 Prozent, so lag er 2019/20 schon bei 30 Prozent und 2022/23 bei 36 Prozent. In den letzten Jahren zeigt Sachsen bei der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen einen ähnlichen Anstieg wie in Ost- und Westdeutschland. Dabei machten sich auch branchenspezifische Unterschiede bemerkbar. Das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe konnten Stellen mit einem Anteil zwischen 42 Prozent und 46 Prozent nicht besetzen.⁴

Im Jahr 2023 erfüllten 50 Prozent der sächsischen Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildungsberechtigung, was über dem ostdeutschen (46 Prozent) und unter dem westdeutschen (52 Prozent) Durchschnitt lag. Besonders hoch war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in größeren Unternehmen: 41 Prozent der Kleinstbetriebe, 66 Prozent der Kleinbetriebe und rund 90 Prozent der Mittel- und Großbetriebe waren ausbildungsberechtigt. Insgesamt beteiligten sich 54 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung, was 27 Prozent aller Betriebe in Sachsen ausmacht. Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen leichten Rückgang. Der Anteil variierte stark nach Branche: Im verarbeitenden Gewerbe waren 46 Prozent der Betriebe ausbildungsaktiv, während in den »Übrigen Dienstleistungen« nur 12 Prozent der Betriebe ausbildeten. Ein weiterer Unterschied zwischen den Sektoren war, dass mehr Betriebe im produzierenden Gewerbe ausbildungsberechtigt waren und sich auch stärker an der Ausbildung beteiligten (40 Prozent) als im Dienstleistungssektor (24 Prozent).⁵

In Sachsen zeigte sich zudem ein deutlicher Unterschied in der Besetzung von Ausbildungsplätzen je nach Betriebsgröße. In Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten konnten mehr als drei Viertel der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, während in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mehr als die Hälfte der Stellen unbesetzt blieb. Zudem boten größere Betriebe häufiger Ausbildungsplätze an: 81 Prozent der Großbetriebe mit Ausbildungsberechtigung stellten im Ausbildungsjahr 2022/2023 neue Ausbildungsplätze zur Verfügung, im Vergleich zu nur 21 Prozent der Kleinstbetriebe.⁶

² IHK Chemnitz Pressemitteilung 64 vom 11.11.2024: Betriebe setzen auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten auf Ausbildung. (aufgerufen am 6.12.2024)

³ Bundesagentur für Arbeit (2024): Der Ausbildungsmarkt. Land Sachsen. Berichtsjahr 2023/2024. September 2024.

⁴ IAB- Betriebspanel Sachsen: Ergebnisse der 28. Welle 2023.

⁵ a. a. O.

⁶ a. a. O.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► **Ausbildung für alle:**

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

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**

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

► **Ein systematisches Übergangmanagement:**

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

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:**

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

► **Mobilität ermöglichen:**

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

► **Unbefristete Übernahme für alle:**

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

► **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:**

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





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

Einleitung

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.⁷

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.⁸

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«⁹. 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.¹⁰

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 wurde¹¹. Danach erlebt das Bildungspersonal 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.«¹²*

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.

⁷ vgl. hierzu z. B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33

⁸ vgl. French, Martin/Dietrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24

⁹ a. a. O., S. 24

¹⁰ vgl. a. a. O.

¹¹ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021

¹² a. a. O., S. 6

2.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder*innen

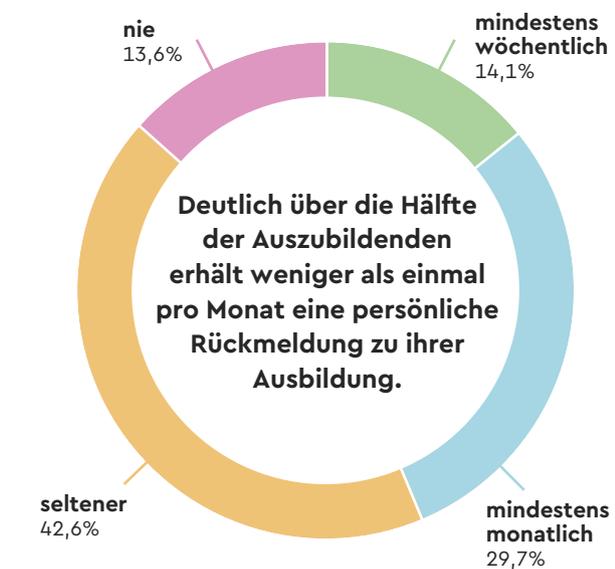
Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugeleitete Ausbilder*innen zu haben (rund 94 Prozent), doch sind sie bei 13 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Über drei Viertel (77 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (knapp 6 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei rund 12 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in Großbetrieben (15 Prozent) sowie in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (13 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 11 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 82 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 18 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback: Lediglich 14 Prozent der Auszubildenden gaben an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren rund 30 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (43 Prozent) oder sogar »nie« (14 Prozent).

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



Basis: n=1.065 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

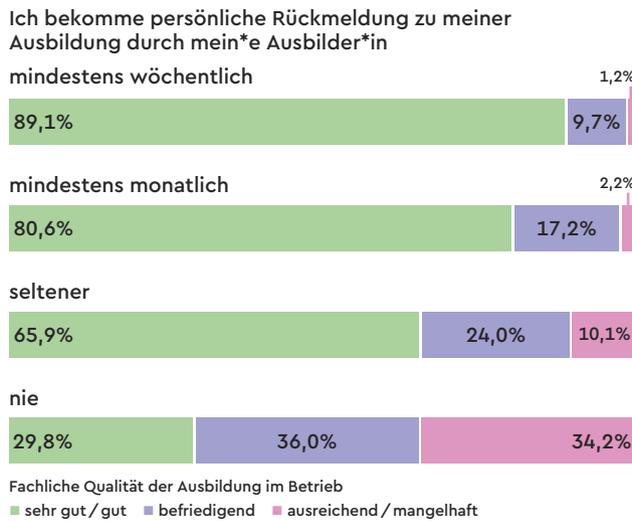
Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 84 Prozent entweder »nie« (31 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (53 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung durch diese.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten als in größerem Unternehmen (17 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 11 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 (18 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 7 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten).

Dies deutet darauf hin, dass in kleineren Betrieben aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden eine regelmäßige Rückmeldung zwar grundsätzlich einfacher in den Arbeitsalltag integriert werden kann, in Folge fehlender verbindlicher Regelungen und zeitlicher Ressourcen aber auch die Gefahr besteht, dass diese ganz ausbleiben.

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen über 80 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies der Fall ist, die fachliche Qualität ihrer Ausbildung 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 ein Drittel (30 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

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



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

Basis: n=1.046 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

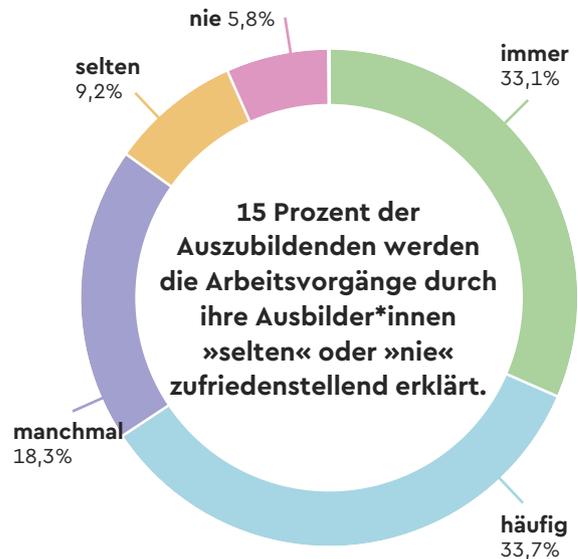
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (67 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben rund 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: 92 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, beurteilen die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Rund 89 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 45 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 40 bis 48 Prozent (Zufriedenheit).

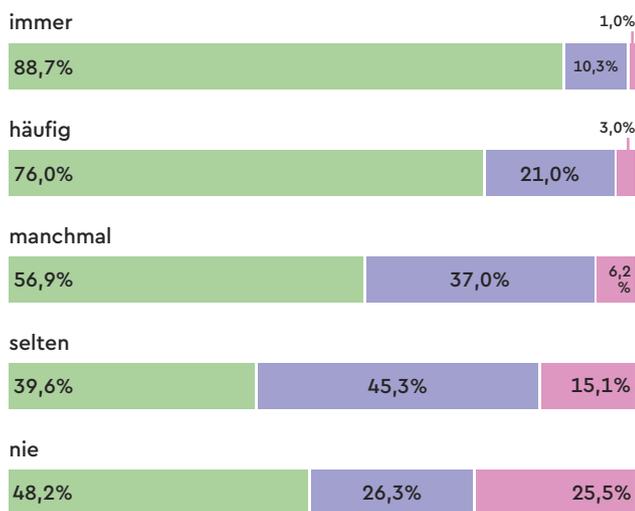
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=1.708 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



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=1.678 Antwortende

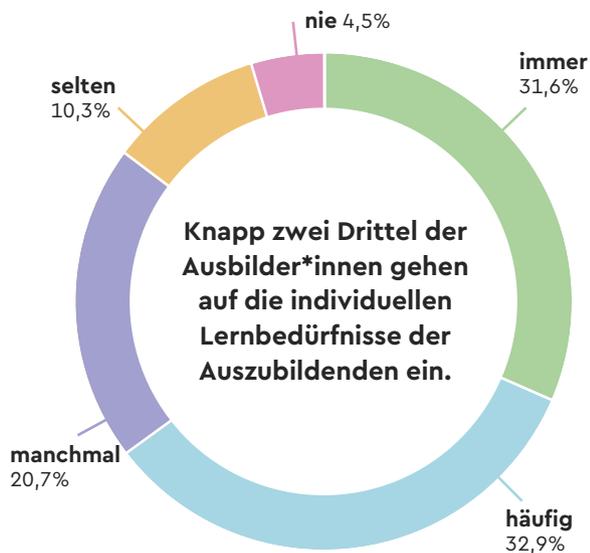
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter

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

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

Knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden gaben an, dass ihre Ausbilder*innen »immer« (32 Prozent) oder »häufig« (33 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei gut einem Fünftel (21 Prozent) werden die individuellen Lernbedürfnisse nur »manchmal« und bei 10 Prozent »selten« berücksichtigt. Rund 5 Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Geschlechtsspezifische Unterschiede konnten in dieser Einschätzung nicht identifiziert werden.

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



Knapp zwei Drittel der Ausbilder*innen gehen auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden ein.

Basis: n=1.061 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

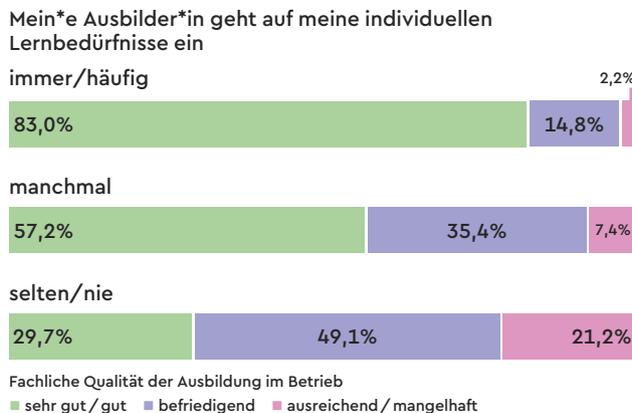
Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch rund 66 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten auf rund 63 Prozent und im dritten Ausbildungsjahr auf knapp 60 Prozent.

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

Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. Dementsprechend fühlen sich rund 92 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich 27 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 30 Prozent mit ihrer Ausbildung

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse



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

Basis: n=1.039 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

(sehr) zufrieden. Gehen die Ausbilder*innen hingegen »immer« oder »häufig« auf die individuellen Lernbedürfnisse ein, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt bei 83 Prozent.

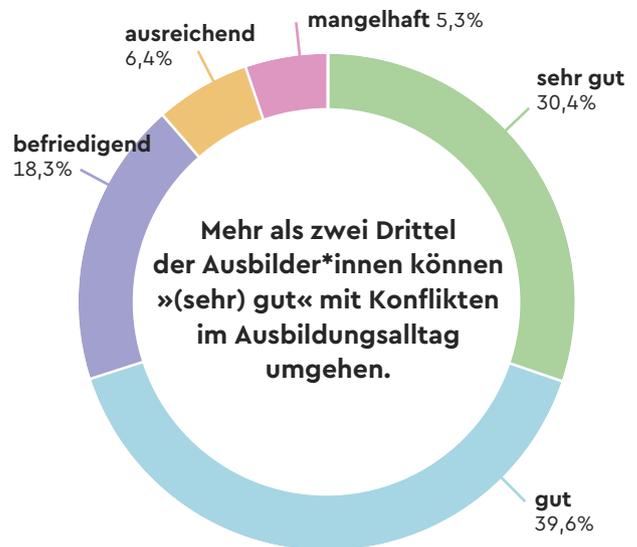
Die vorliegenden Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. Lediglich 23 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, haben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 48 Prozent jener Auszubildender, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 erneut darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellten.¹³

70 Prozent der Befragten attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (30 Prozent) oder »gut« (40 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können. Hier können keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festgestellt werden.

¹³ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102

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



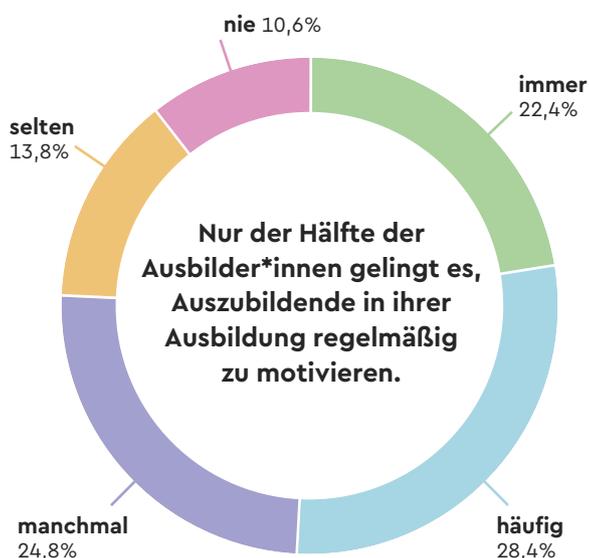
Basis: n=1.062 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen scheint ebenfalls dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren: 83 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, fühlen sich weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 56 Prozent der Auszubildenden, 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. In Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten gaben 59 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 79 Prozent. 68 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber knapp 60 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

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

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=1.074 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24)

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

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. Nur gut die Hälfte (51 Prozent) der Auszubildenden fühlt sich »immer« (gut 22 Prozent) oder »häufig« (gut 28 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, ein Viertel (25 Prozent) »manchmal«. Jede*r vierte Auszubildende (gut 24 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. Entsprechend fühlten sich 80 Prozent der Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert, gegenüber nur knapp 11 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich rund 71 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich rund 8 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 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 (76 Prozent), gefolgt von Verantwortungsbewusstsein (69 Prozent) und Fachkompetenz (68 Prozent). Digitale Kompetenzen (26 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (41 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Kompetenzen, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.

2.2 Methodische Gestaltung der Ausbildung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

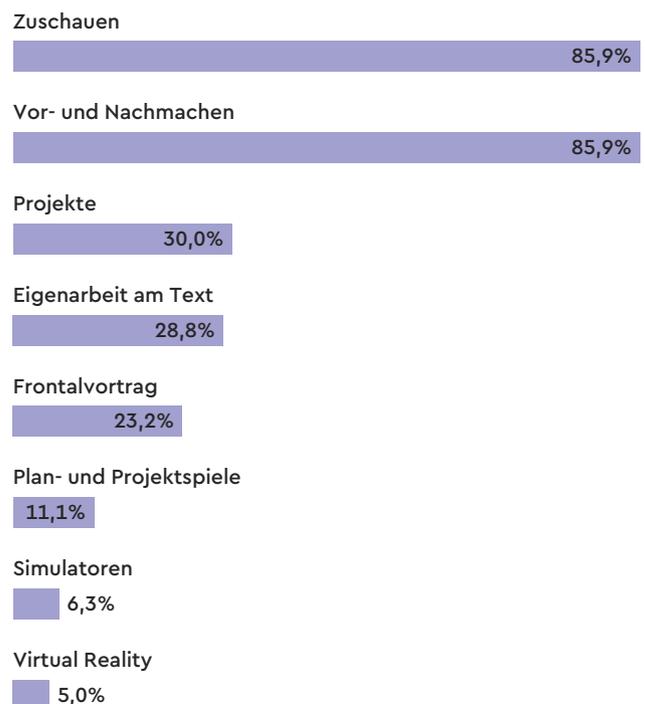
Die Rolle der Ausbilder*innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung, aber auch eine sich verändernde Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

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

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 Bundesausbildungsreport 2023 mit dem Schwerpunktthema moderne Ausbildung verdeutlicht hat.

In der Praxis der Ausbildung bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Zuschauen« sowie das »Vor- und Nachmachen«, mit dem jeweils rund 86 Prozent der Befragten ausgebildet werden. 30 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und für 29 Prozent gehören »Eigenarbeit am Text« und für 23 Prozent »Frontalvorträge« zu ihrem Ausbildungsalltag. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (11 Prozent), »Simulatoren« (6 Prozent) und »Virtual Reality« (5 Prozent) für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet

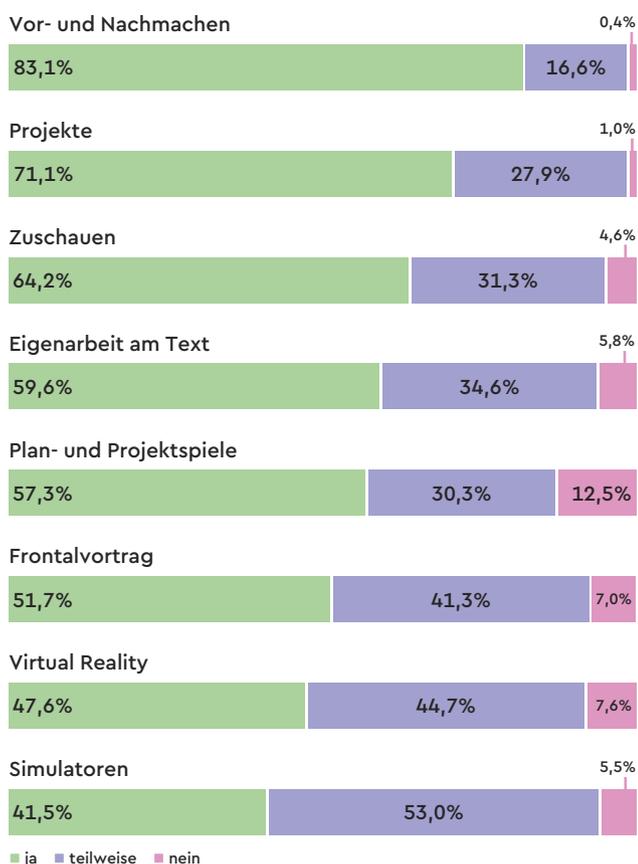


Basis: n=1.062 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24),
Mehrfachnennungen waren möglich

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 83 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. Sieben von zehn der Befragten (71 Prozent) erachten »Projekte« als »hilfreich«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass dieser Methode durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte. Auch das »Zuschauen« sowie die »Eigenarbeit am Text« werden von einem Großteil der Auszubildenden als »hilfreich« (64 bzw. 60 Prozent) oder zumindest »teilweise hilfreich« (31 bzw. 35 Prozent) empfunden.

Danach folgen »Plan- und Projektspielen« und »Frontalvorträge«, die mehrheitlich (57 bzw. 52 Prozent) als »hilfreich« angesehen werden. Negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Virtual Reality« und »Simulatoren« aus, die nur noch von der Minderheit der Befragten (48 bzw. 42 Prozent) als hilfreich bezeichnet wurden.

Ich finde diese Methode hilfreich



Basis: n=46 bis 893 Antwortende (nur aus Befragung 2023/24 und jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden)

Neben den Methoden, die in der Ausbildung zum Einsatz kommen, ergeben sich im Zuge der digitalen Transformation auch neue Optionen hinsichtlich der räumlichen Verortung der Ausbildung. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den befragten Auszubildenden haben rund 6 Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil beispielsweise bei den angehenden Kaufleuten im Gesundheitswesen (44 Prozent) und den Kaufleuten für Büromanagement (15 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 offenbar auch genutzt: Rund 21 Prozent der Befragten gaben an, Teile Ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, 19 Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und rund 8 Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt dabei insbesondere bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen und den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste eine große Rolle. Für 65 bzw. 50 Prozent von ihnen ist dies Bestandteil der Ausbildung. Überbetriebliche Ausbildungswerkstätten hingegen haben vor allem im Bereich des Handwerks eine stärkere Bedeutung. In den betreffenden Ausbildungsberufen gab teilweise ein Drittel bis über die Hälfte der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren. Bei den Industriemechaniker*innen waren es zum Beispiel 54 Prozent.

2.3 Einordnung der Ergebnisse

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

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

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

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

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

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



3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

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

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

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

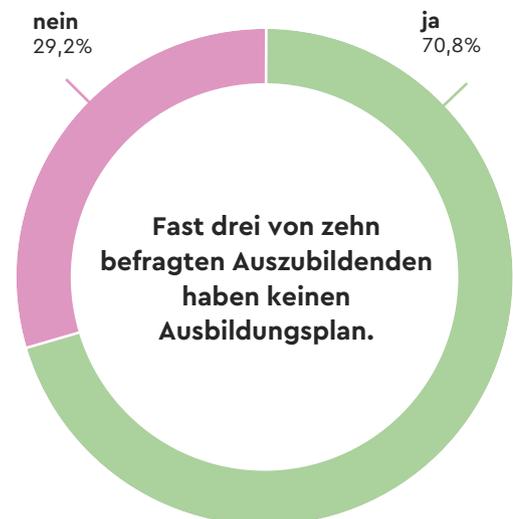
Gesetzliche Regelung

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 Auszubildenden ausgehändigt werden (§11 BBiG).

Branchenunterschiede

Fast drei von zehn befragten Auszubildenden aus Sachsen (29 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.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



Basis: n=1.794 Antwortende

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während alle befragten Eisenbahner*innen im Betriebsdienst sowie über 95 Prozent der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Verwaltungsfachangestellten, Werkstoffprüfer*innen und Fachlagerist*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 44 und 48 Prozent der befragten Maler*innen und Lackierer*innen, Kaufleuten im E-Commerce, Bäcker*innen, Elektroniker*innen und KFZ-Mechatroniker*innen diese Frage bejahen.

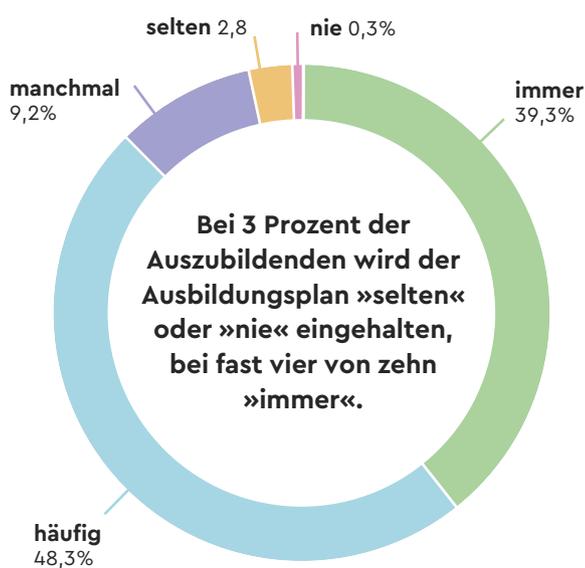
Einhalten des Ausbildungsplans

Rund 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur knapp vier von zehn (39 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird. Es ist nicht auszuschließen, dass diese Auszubildenden noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

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.

Einhalten des Ausbildungsplans



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

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

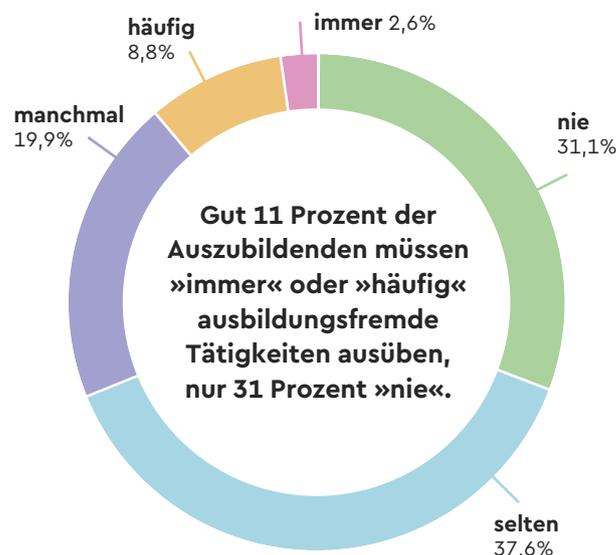
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen.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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur gut drei von zehn (31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen, 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: Gut 11 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 je knapp ein Viertel der befragten Industrie- und Zerspanungsmechaniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei etwa einem Drittel der befragten Berufe gar nicht vor.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



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

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten ist in Sachsen ein gewisser Zusammenhang zur Betriebsgröße erkennbar. Der Anteil der Auszubildenden, die »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, lag in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit 75 Prozent deutlich höher als in Klein- und Mittelbetrieben (66 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.

3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

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

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

Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab fast ein Fünftel (rund 19 Prozent) der Auszubildenden aus Sachsen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9 Prozent machen dies nur »selten«.

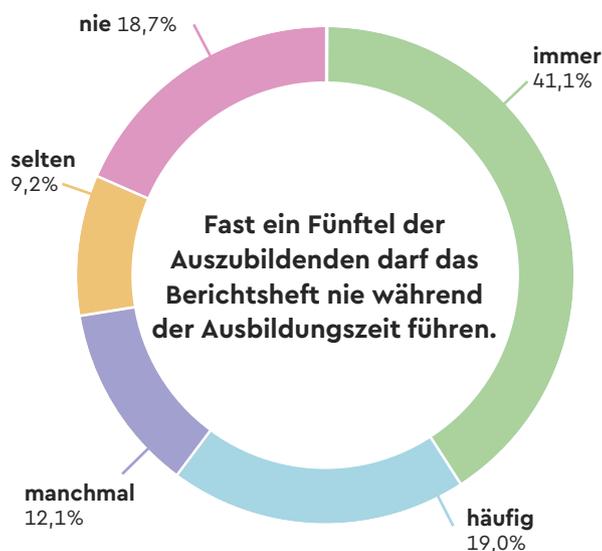
Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei etwa einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter 6 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung, Technischen Produktdesignern, Werkstoffprüfer*innen und Berufskraftfahrer*innen zwischen 38 und 47 Prozent.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit

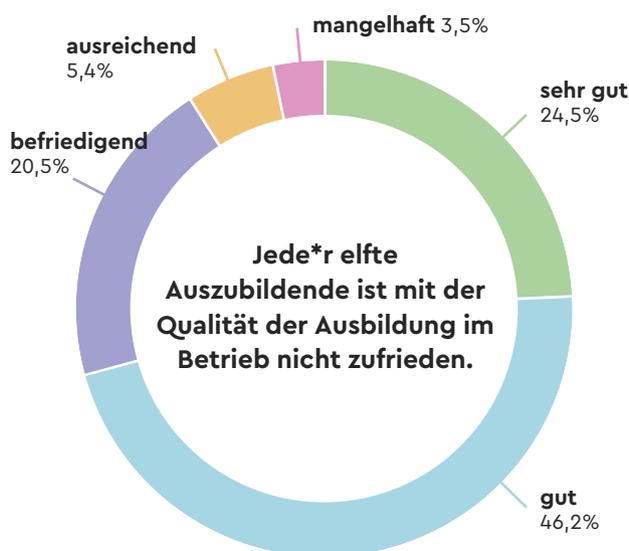


Basis: n=1.818 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

3.1.4 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Sachsen (knapp 71 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin fast 9 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Hier ist keine tiefgreifende Veränderung gegenüber dem letzten Report 2022 zu beobachten.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.811 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität tendenziell eine gewisse Rolle. 69 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten beurteilen die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil auf 70 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit 74 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

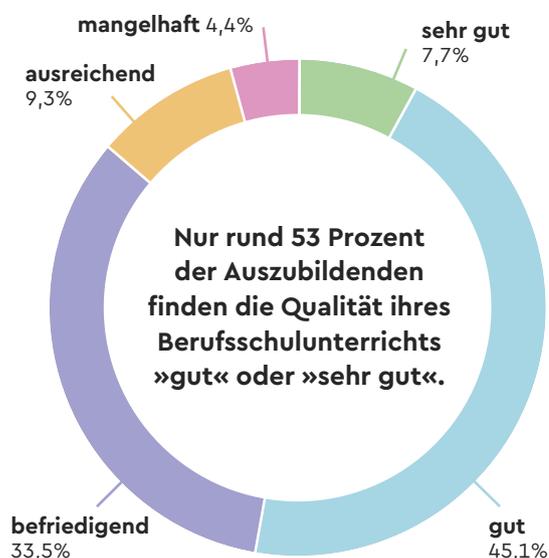
Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die knappe Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Sachsen (rund 53 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gut 33 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin fast 14 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem letzten Report 2022 haben sich damit kaum bemerkbare Veränderungen ergeben.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.813 Antwortende

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 die Ausbildungsberichte auf Bundesebene 2012, 2017 und 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.¹⁴ Bundesweit haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹⁵

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

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

Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁶

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

¹⁴ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend: Bundes-Ausbildungsberichte 2012, 2017 und 2023.

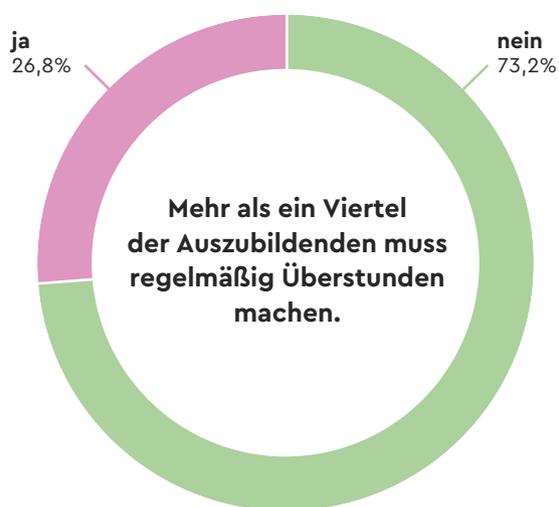
¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsbericht 2017, S. 13.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Mehr als ein Viertel (rund 27 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dies ist zwar ein kleiner Rückgang gegenüber dem letzten Report 2022 (29 Prozent), es bleibt aber unbefriedigend, dass nach wie vor über ein Viertel der Auszubildenden regelmäßig Überstunden leisten muss.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.822 Antwortende

Branchenunterschiede

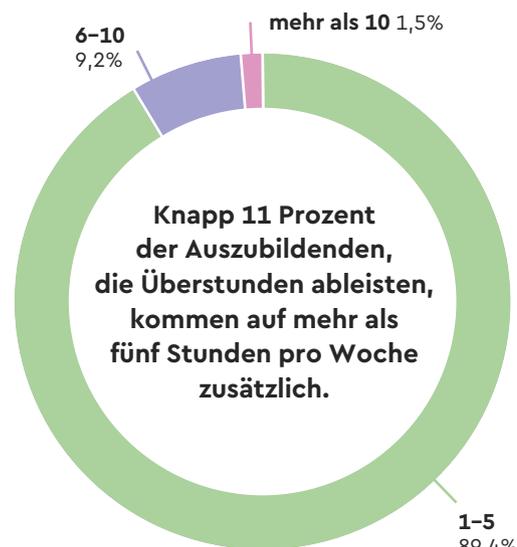
Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Die überwiegende Mehrheit (zwischen 53 und 69 Prozent) der angehenden Köchinnen und Köche, Kaufleute im Gesundheitswesen, Verwaltungsfachangestellten, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste und Hotelfachleute gab an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben weniger als 5 Prozent der Fachlagerist*innen, Eisenbahner*innen im Betriebsdienst, Medientechnologen Druck und Werkstoffprüfer*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 einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (gut 89 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen knapp 11 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr – praktisch keine Änderung gegenüber dem letzten Report von 2022.

Überstunden pro Woche



Basis: n=431 Antwortende, die Überstunden machen müssen

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angeben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei 3,3 Stunden. Dabei liegen beispielsweise angehende Berufskraftfahrer*innen sowie Köchinnen und Köche mit durchschnittlich 5,1 bzw. 4,2 Stunden am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich 2,0 bzw. 1,8 Stunden gehören die befragten Kaufleute für Büromanagement und Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Ähnlich stark ausgeprägt wie in den Vorjahren ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: 29 Prozent der Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur knapp 22 Prozent.

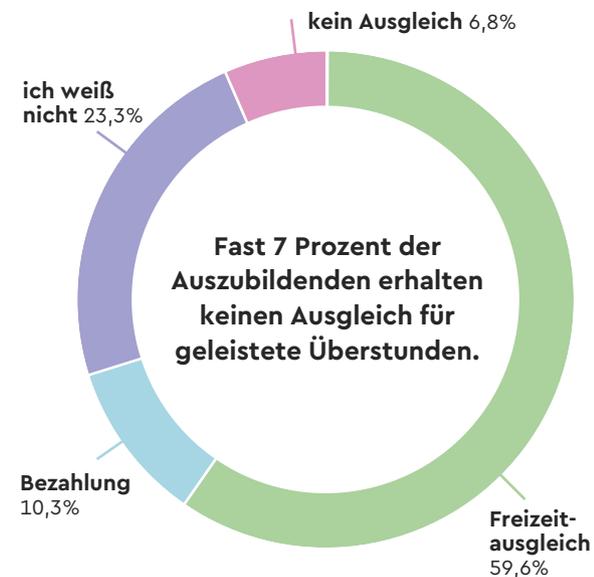
Gesetzliche Regelung

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 (70 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (10 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (rund 60 Prozent). Fast 7 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.675 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. Beispielsweise gaben nur zwischen 26 und 50 Prozent der Eisenbahner*innen im Betriebsdienst, Fachlagerist*innen, Hotelfachleute, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, Medientechnologen Druck und Mediengestalter*innen aus Sachsen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: Unter den angehenden Elektroniker*innen, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Kaufleuten im Gesundheitswesen und Verwaltungsfachangestellten bekommen z. B. 91 bis 97 Prozent 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 Sachsen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (95 Prozent). 5 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (2022: 6 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für ein Prozent davon 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

Nach wie vor gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen, in einigen Ausbildungsberufen Anlass zu Kritik. Während insgesamt 4 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 6 und 14 Prozent der angehenden Augenoptiker*innen, Automobilkaufleute, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und KFZ-Mechatroniker*innen und sogar 44 Prozent der befragten Hotelfachleute 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

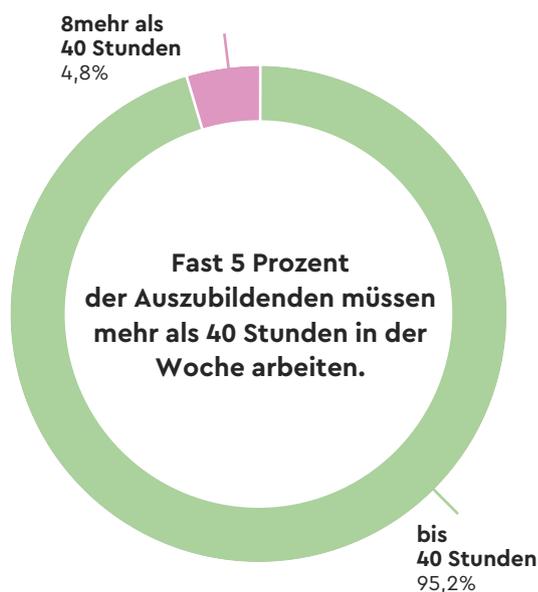
Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement 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 bundesweit aufzeigen konnten.¹⁷ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde bereits im Bundes-Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.¹⁸

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.¹⁹

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Ausbildungsrahmenplan, der die gesamte Ausbildung zeitlich gliedert, sieht grundsätzlich keine Notwendigkeit von 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



Basis: n=1.790 Antwortende

¹⁷ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁸ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

¹⁹ 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 5 Tagen, muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden.

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

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

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

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

Wegezeit der Auszubildenden in Sachsen

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer gut 2 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2022: 3 Prozent). Bei weiteren 11 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2022: 12 Prozent).

Von den angehenden Fachleuten für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie, Köchinnen und Köchen, Hotelfachleuten und Verkäufer*innen gaben nur zwischen 39 und 72 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei fast zwei Drittel 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 5 Stunden Berufsschulunterricht oder vor Abschlussprüfungen. 88 Prozent von ihnen erachteten diese Regelungen als »sehr hilfreich« (31 Prozent) oder »hilfreich« (57 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Für 10 Prozent der Befragten erweisen sich die Freistellungsregelungen als »weniger hilfreich« und 2 Prozent bewerteten diese als »gar nicht hilfreich«. Hier zeigt sich: Die im Zuge der BBiG-Novellierung von 2020 eingeführten Freistellungsregelungen werden von den Auszubildenden sehr positiv bewertet.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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).

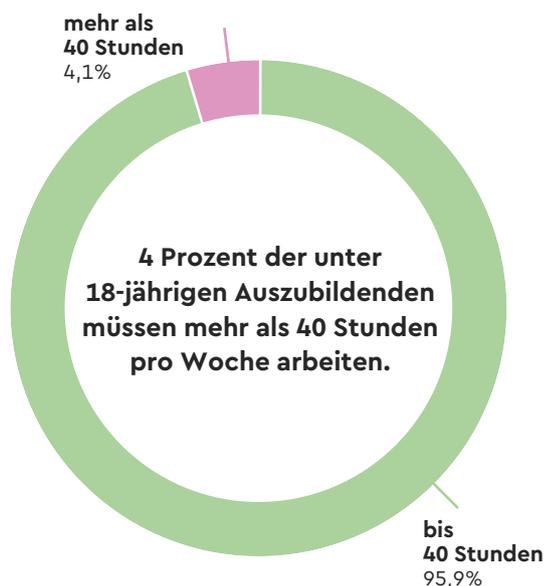
Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JARbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JARbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es bemerkenswert, dass immerhin 4 Prozent (2022: 3 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 fast ein Viertel (rund 23 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur gut die Hälfte (55 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=564 antwortende minderjährige Auszubildende

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin fast 5 Prozent (2022: 3 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: Rund 12 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden²⁰ müssen die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten – deutlich mehr als im letzten Report 2022 (8 Prozent).

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 Jahren²¹ – 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.

²⁰ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

²¹ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.



3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe 2021 nur noch bei 52 Prozent, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.²²

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2023 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.066 Euro. Damit lag der Anstieg der Ausbildungsvergütung unterhalb der Inflationsrate, die zwischen Oktober 2022 und August 2023 durchgängig bei über 6 Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²³

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

²³ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

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 3 Prozent auf 1.042 Euro.

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).²⁴

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 Sachsen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 891 Euro und im zweiten 981 Euro.²⁵ 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: Die in Sachsen befragten angehenden Kaufleute im Gesundheitswesen verdienen beispielsweise im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.140 Euro und damit 430 Euro mehr als die Augenoptiker*innen und Maler*innen und Lackierer*innen (je etwa 710 Euro).

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.

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

Vergütungsstufen bis 2024 (Stand Juni 2024)

1. Ausbildungsjahr

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

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

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

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

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

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

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

2021 2022 2023 2024
Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

²⁴ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023.

²⁵ Aus dem 3. bzw. 4. Ausbildungsjahr lagen in der Stichprobe nicht genügend Fälle für eine Durchschnittsberechnung der Vergütung vor (siehe auch Kapitel 6)

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden. In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein:

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

Auch in diesem Bereich kann seit vielen Jahren eine hohe Konstanz hinsichtlich der jeweils am besten bzw. am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufe festgestellt werden.

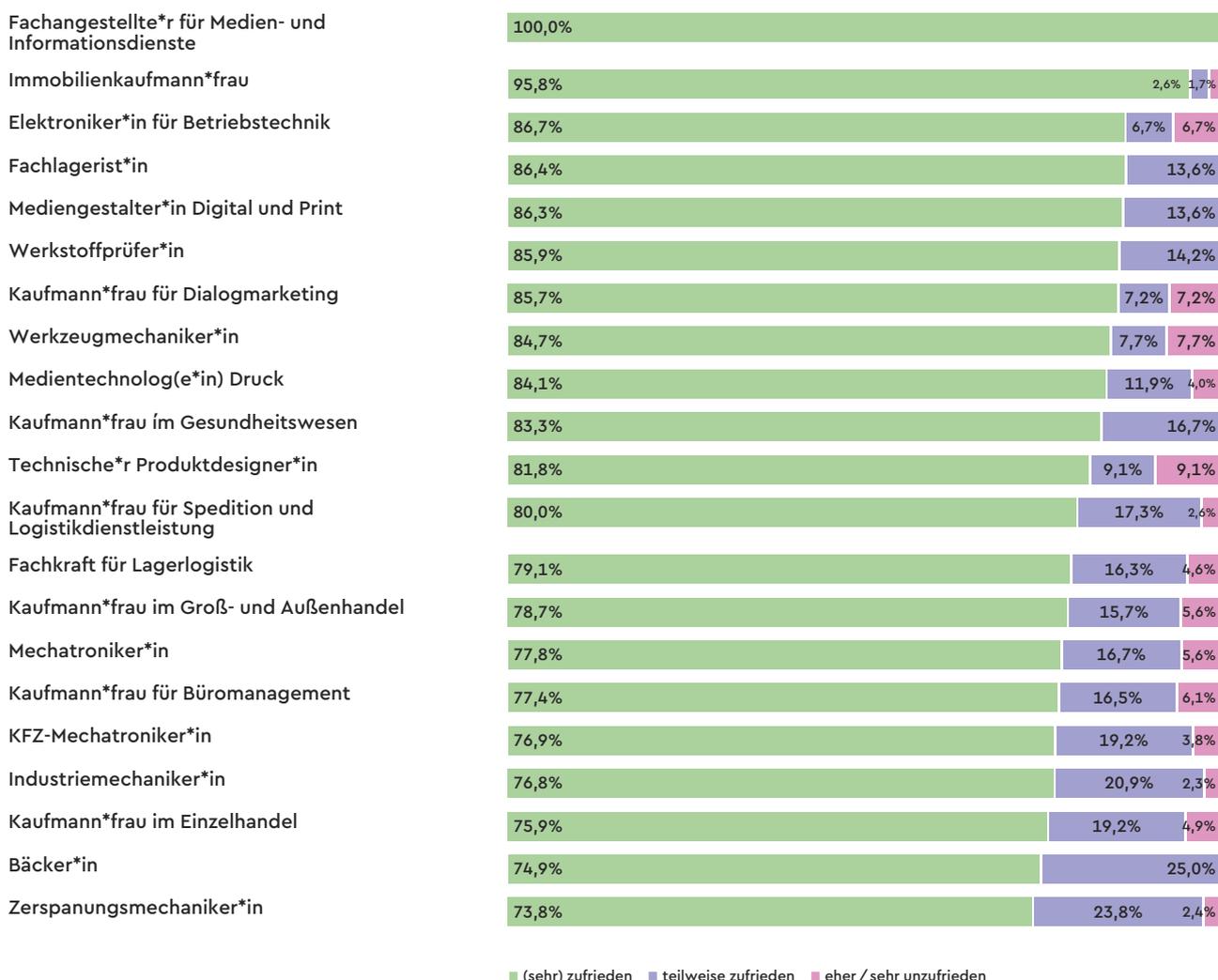
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

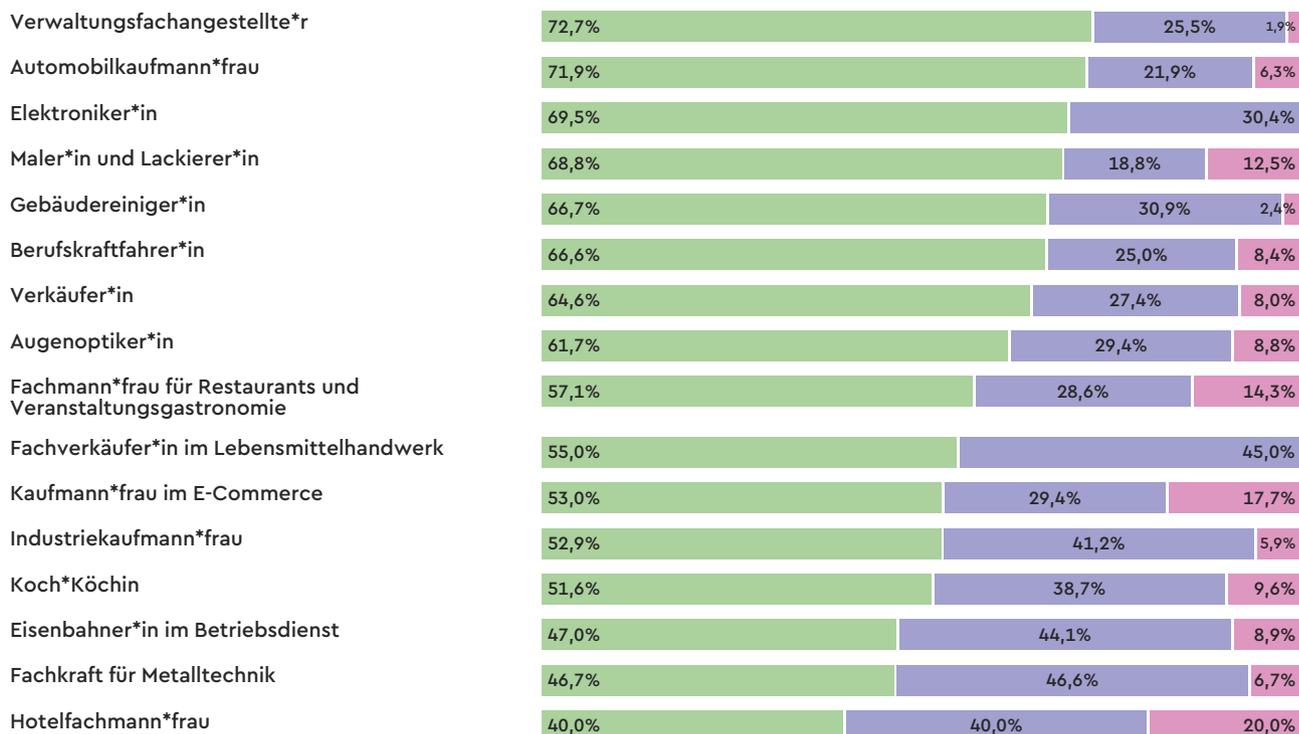
Insgesamt waren 71 Prozent (2022: 75 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (knapp 20 Prozent) oder »zufrieden« (knapp 52 Prozent). Fast ein Viertel (23 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während alle befragten Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste und 96 Prozent der Immobilienkaufleute mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 47 Prozent der Eisenbahner*innen im Betriebsdienst und Fachkräfte für Metalltechnik und sogar nur 40 Prozent der Hotelfachleute zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen (Fortsetzung)



Basis: n=1.807 Antwortende

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

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 81 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 25 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

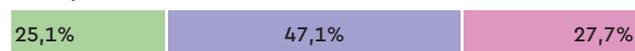
Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen immer/häufig



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=1.686 Antwortende

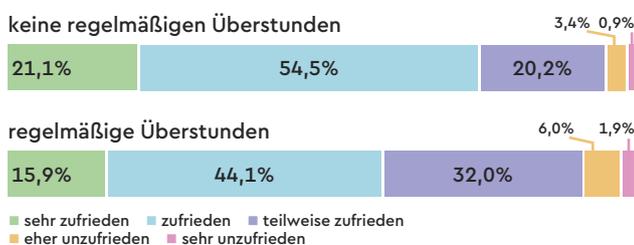
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während rund 76 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 60 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.788 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 87 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 64 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 87 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, war in Sachsen bei den angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Mediengestalter*innen Digital und Print, Mechatroniker*innen und Werkstoffprüfer*innen mit Anteilen zwischen 93 und 100 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Fachkräften für Metalltechnik (60 Prozent) und Fachleuten für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (50 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur rund 56 Prozent weder unter- noch überfordert. 19 Prozent klagen über eine Überforderung und 25 Prozent über eine Unterforderung.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur knapp sechs von zehn (58 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Ein Siebtel (gut 14 Prozent) würde den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und mehr als ein Viertel (27 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 die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit 75 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit weniger als 4 Prozent.

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

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



teilweise zufrieden



3,7% 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=1.794 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch rund 60 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 57 bzw. 50 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

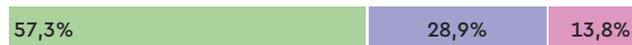
Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar rund 81 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

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

Basis: n=1.797 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

3.4.2

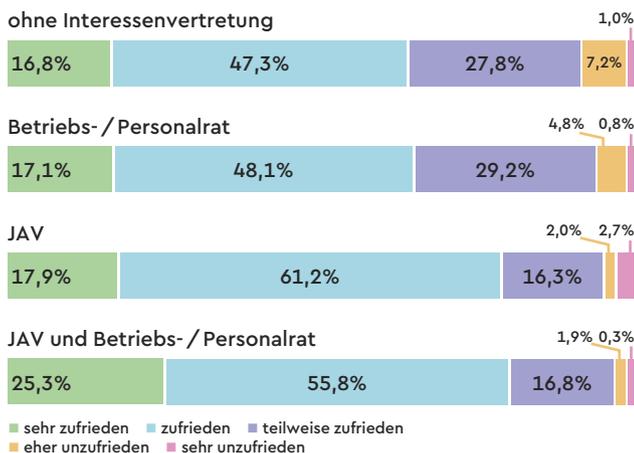
Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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 und Rechte von Auszubildenden auf ihre Einhaltung zu überprüfen. 43 Prozent der Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 24 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Ein Drittel (33 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Sachsen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 74 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 64 Prozent. Umgekehrt sind nur rund 2 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine JAV und einen Betriebs- oder Personalrat als betriebliche Interessenvertretungen an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 8 Prozent – und somit vier mal 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=1.718 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 weniger als die Hälfte (rund 47 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV fast zwei Drittel (65 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. 82 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten geben an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 63 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 35 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 15 bzw. 13 Prozent.

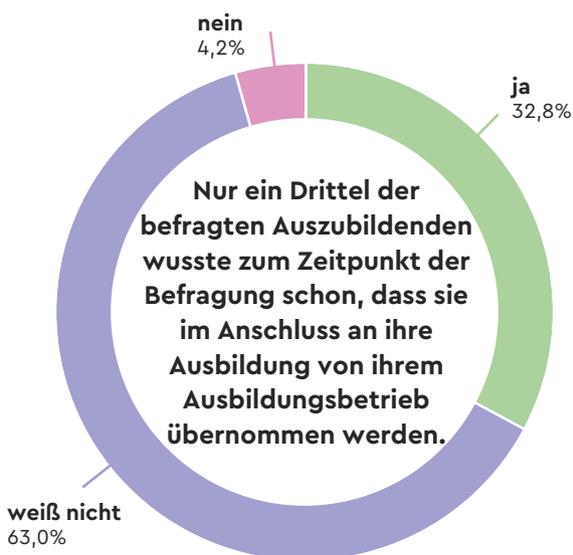
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 78 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu rund 71 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Auch das Vorliegen eines Tarifvertrags wirkt sich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Gut zwei Drittel (67 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Sachsen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Gut 46 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, rund 21 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst ein Drittel (knapp 33 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.800 Antwortende

Große Unsicherheit

63 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen 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. Die Vermutung liegt nahe, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für über 4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies mit 10 bis 14 Prozent auf angehende Automobilkaufleute, Verkäufer*innen, Technische Produktdesigner*innen, Hotelfachleute sowie Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. Von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 15 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 39 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 Sachsen ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 64 und 87 Prozent der befragten Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Verwaltungsfachangestellten, Eisenbahner*innen im Betriebsdienst und Elektroniker*innen für Betriebstechnik bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für etwa 7 Prozent der Hotelfachleute, Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie und Fachkräfte für Metalltechnik zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. Rund 80 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 3 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 34 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Die Vermutung liegt also nahe, 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.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur rund 86 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen, 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 28 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 42 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei knapp 30 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme etwas häufiger unbefristet (87 Prozent) als in Großbetrieben (85 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.²⁶

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. Die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 zeigt beispielsweise, 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.²⁷

Erholung in der Freizeit

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

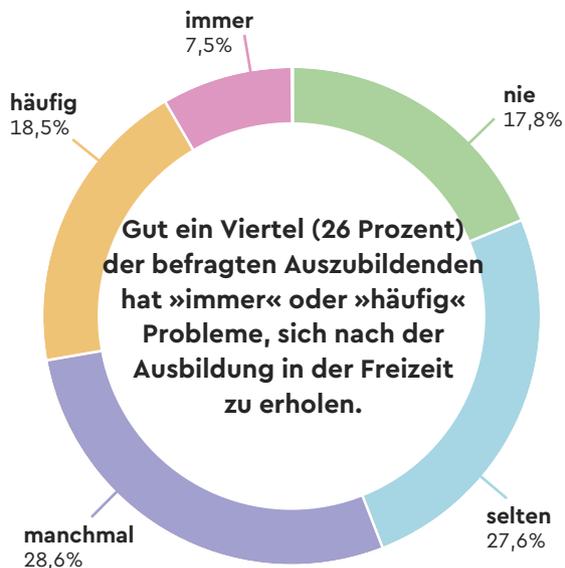
Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind.

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

²⁶ Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

²⁷ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

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



n= 1.812 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

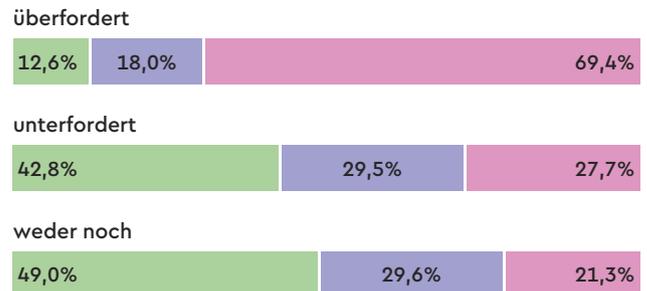
Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Sachsen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur weniger als 10 Prozent der KFZ-Mechatroniker*innen, Elektroniker*innen, Industriemechaniker*innen und Werkstoffprüfer*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Köchinnen und Köchen 42 Prozent und bei den Augenoptiker*innen mit 56 Prozent sogar mehr als die Hälfte.

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 21 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit gut 69 Prozent mehr als drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben rund 28 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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

In meiner Ausbildung fühle ich mich ...



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

Fast sieben von zehn der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 1.792 Antwortende

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



3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

Bereits der 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: Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Sachsen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (26 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen (44 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine

Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (7 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Fast drei von zehn (29 Prozent) der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur knapp 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29 Prozent gegenüber 20 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung immer weiter zurückgeht. Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 173.306 auf 176.535 gestiegen ist, lag der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2023 mit 36,1 Prozent erneut unter dem des Vorjahres (36,5 Prozent).²⁸

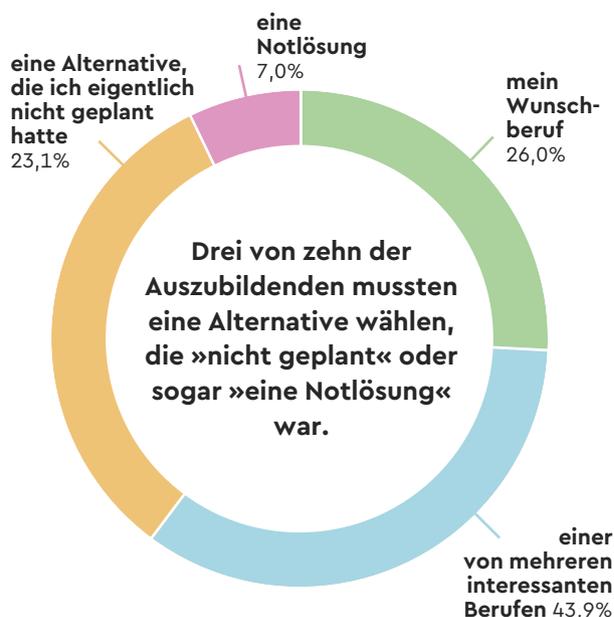
Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends hin zu einer akademischen Bildung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig 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

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...



Basis: n=1.813 Antwortende

²⁸ vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 56 ff.

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

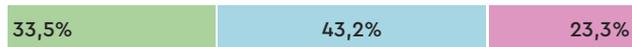
Berufswahl und Ausbildungserfolg

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 knapp 59 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen, 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 34 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, fast ein Viertel (23 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.791 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.

86 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur knapp 4 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 49 bzw. 17 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während mehr als zwei Drittel (69 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 25 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



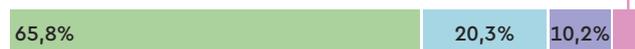
eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



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=1.782 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

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

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.³⁰

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.«³¹*

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.³² Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

²⁹ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.101 ff.

³⁰ a. a. O., S. 102.

³¹ a. a. O., S. 103.

³² Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.15 ff.

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

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

Ausbildungsabbrüche in Sachsen

Gut 15 Prozent der befragten Auszubildenden aus Sachsen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (2022: 16 Prozent). Für 90 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 10 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 Sachsen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.





4. Fazit und Forderungen

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

Der vorliegende Ausbildungsreport 2024 für Sachsen zeigt, mit welchem Eifer sich Ausbilder*innen um ihre Auszubildenden kümmern: Fast vier Fünftel (79 Prozent) der Azubis geben an, sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu fühlen. Nur bei 8,2 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 44 Prozent der Befragten in Sachsen gibt an, »mindestens monatlich« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Siebte erhält sogar »nie« ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

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

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

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken –

Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

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

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

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

Modern ausbilden –

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

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

Gute Ausbildungsqualität sichern – enge Betreuung ermöglichen

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

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

Ausbilder*innen entlasten –

ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

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

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

Ausbildung ermöglichen –

Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

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

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

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für alle

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

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!





5. Auswertungs- verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in Sachsen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens in den Schuljahren 2022/2023 und 2023/2024 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 1.845 Auszubildenden in Sachsen in die Auswertung aufgenommen. 61 Prozent kamen dabei aus 16 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022. Zusätzlich wurden 714 Auszubildende aus 21 sonstigen Ausbildungsberufen mit wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

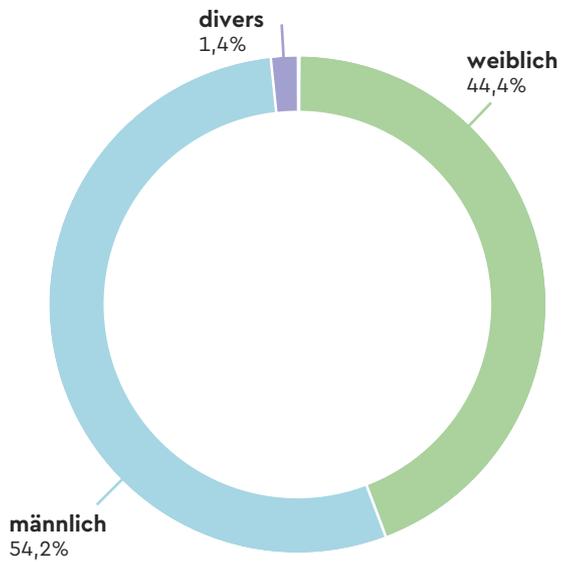
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den Ausbildungsneuabschlüssen 2022 gewichtet. Aufgrund 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.

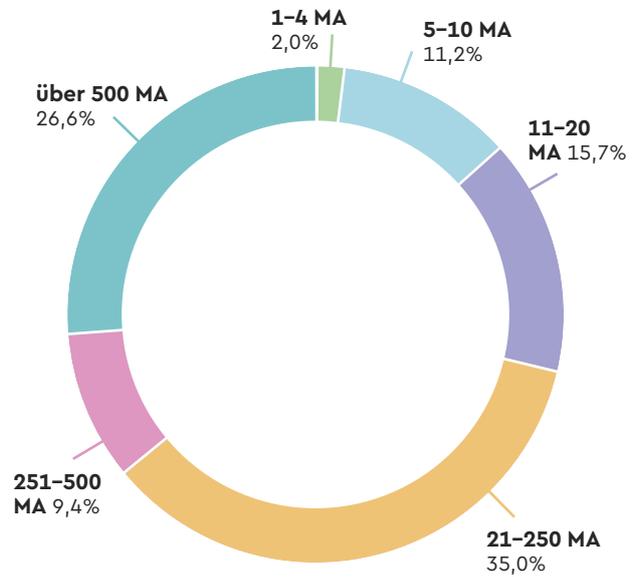
6 Anhang Struktur der Stichprobe

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Geschlecht



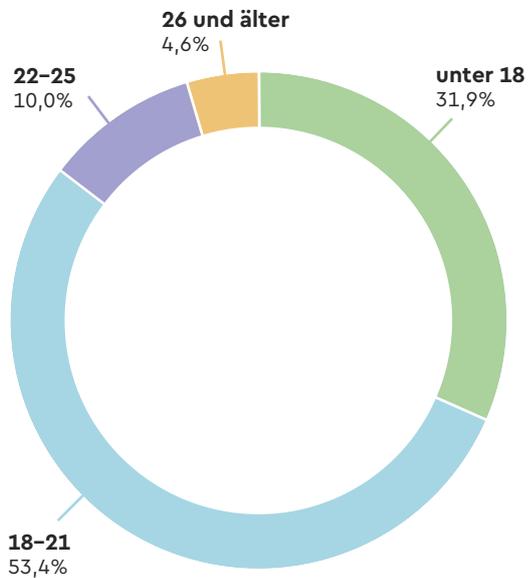
Basis: n=1.828 Antwortende

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



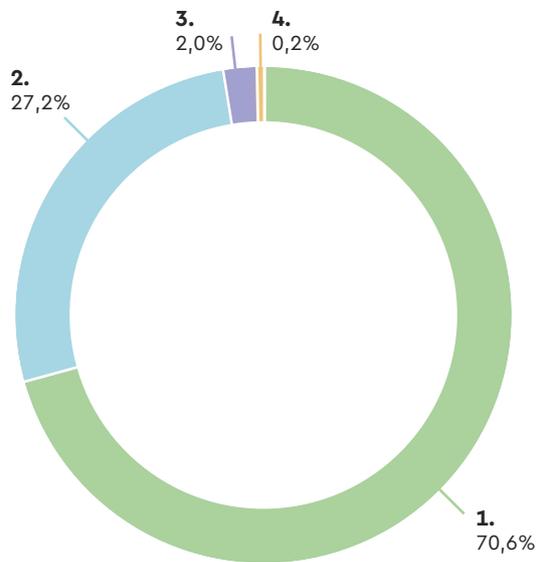
Basis: n=1.772 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Alter



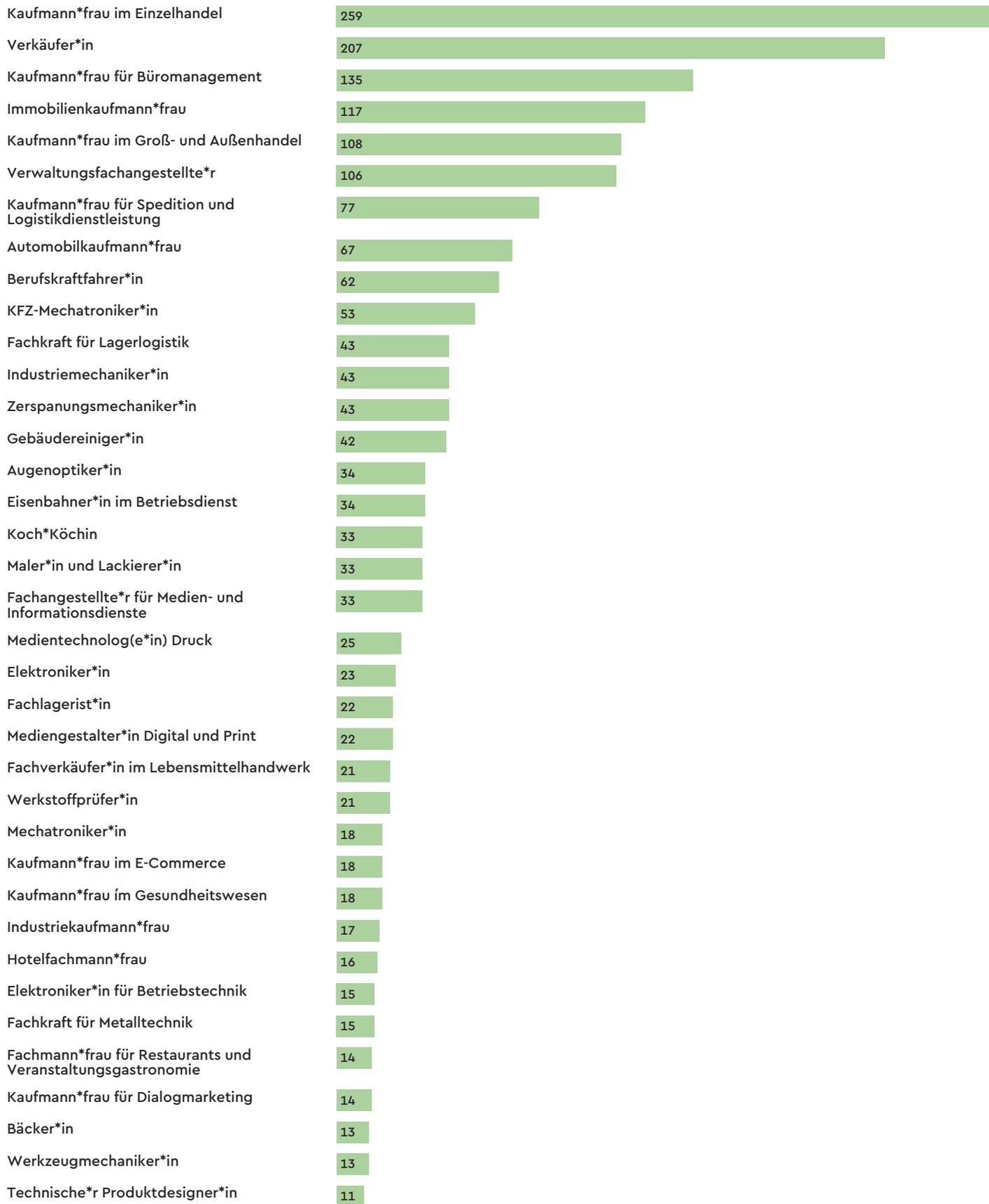
Basis: n=1.829 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.844 Antwortende

In Sachsen befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



Basis: n=1.845 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



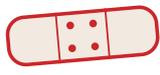
Fragebogen 2023/2024: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste.

- Mein Ausbildungsberuf:

(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
- Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
- Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o. ä.)
- Ich bin _____ Jahre alt
und weiblich männlich divers
- Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
- Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
- Ich mache eine
 Vollzeitausbildung Teilzeitausbildung
- Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
- 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
- Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
- Falls Frage 10 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
- Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
- Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
- In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
- Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
- Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
- Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
Die Fragen 18 bis 26 nur beantworten, falls Frage 17 JA:
- Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
- Ich bekomme eine persönliche Rückmeldung zu meiner Ausbildung durch meine Ausbilder*in (z. B. durch Feedback-Gespräche):
 mindestens wöchentlich mindestens monatlich
 seltener nie
- Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil/ im Homeoffice absolviert:
 ja nein
- Falls Frage 20 JA:* Mein*e Ausbilder*in steht mir in mobiler Ausbildung/im Homeoffice zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
- Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
- Mein*e Ausbilder*in motiviert mich in meiner Ausbildung:
 immer häufig manchmal selten nie
- Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
- Mein*e Ausbilder*in kann mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
- Mein*e Ausbilder*in geht auf meine individuellen Lernbedürfnisse (z. B. verständliche Sprache, Lerntempo, Nachfragen, etc.) ein:
 immer häufig manchmal selten nie
- 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
29. Teile meiner Ausbildungsinhalte werden außerhalb meines Betriebs oder meiner beruflichen Schule vermittelt (Mehrfachnennungen möglich):
- ja, an anderen Standorten des Unternehmens
 - ja, in anderen Betrieben
 - ja, in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten
 - nein weiß nicht
30. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
31. Falls Frage 30 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
- sehr gut gut etwas überhaupt nicht
32. Falls Frage 30 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
- immer häufig manchmal selten nie
33. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
- immer häufig manchmal selten nie
34. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
- immer häufig manchmal selten nie
35. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
- mein Wunschberuf
 - einer von mehreren interessanten Berufen
 - eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 - eine Notlösung
36. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
37. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- überfordert unterfordert weder noch
38. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie
39. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
40. Falls Frage 39 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 - in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
41. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
- ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 - Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
- ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 - ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 - ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 - ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
- 1–4 5–10 11–20
 - 21–250 251–500 mehr als 500
49. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
50. Datum: _____

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



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Herausgeberin:

DGB Sachsen, Abteilung Jugend
Schützenplatz 14
01067 Dresden

Internet:

sachsen-jugend.dgb.de/ueber-uns
www.instagram.com/dgb_jugend_sn

V.i.S.d.P.:

Vincent Seeberger
Bezirksjugendsekretär

Redaktion:

Magdalena Mayer, Vincent Seeberger

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/schrenkwerk.de

Druck:

Flyeralarm

Fotonachweis:

Titelfoto: SolStock/iStock
S. 04: alvarez/iStock
S. 06: Phynart Studio/iStock
S. 11: PeopleImages/iStock
S. 12: SolStock/iStock
S. 22: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 35: jacoblund/iStock
S. 46: littlewolf1989/Adobe
S. 51: FG Trade/iStock
S. 52: Matthias Schro
S. 55: Frederick Hintermayr
S. 56: 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

