

Studie



Schwerpunkt:
Moderne
Ausbildung

Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2023	7
1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2 Schwerpunkt: Moderne Ausbildung	14
2.1 Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb	16
2.2 Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule	17
2.3 Lernortkooperation in der Digitalisierung	21
3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans	24
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	25
3.1.3 Ausbildungsnachweis	26
3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	27
3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	28
3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	28
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	32
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	32
3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	33
3.2.3 Wöchentliche Ausbildungszeit	34
3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	35
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	36
3.3 Ausbildungsvergütung	37
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	40
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	41
3.4.2 Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit	43
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	46
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	47
3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	49
3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	51
4 Fazit und Forderungen	52
5 Auswertungsverfahren und Methodik	56
6 Anhang	59
Impressum	62

A black and white photograph of two young men at a protest. They are both wearing light-colored jackets with dark stripes on the shoulders and a small 'verdi' logo on the chest. The man on the left has a dark scarf and is holding a flagpole. The man on the right has a dark beanie and is holding a large protest sign. In the background, other protesters and buildings are visible.

**RECHT AUF
AUSBILDUNG
FÜR ALLE!**

Vorwort

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Er wird aktuell als das zentrale Problem der deutschen Wirtschaft bezeichnet. Täglich gibt es Meldungen darüber, wo überall Fachkräfte fehlen, wo Öffnungszeiten wegen Personalmangels verkürzt werden und wo die sozial-ökologische Transformation wegen fehlender Fachkräfte ins Stocken geraten ist.

Fachkräfte stellen die Grundversorgung der Gesellschaft sicher, wie der Verkäufer im Supermarkt, die Fachinformatikerin in Zeiten mobilen Arbeitens oder die zahnmedizinische Fachangestellte in einer Zahnarztpraxis bei der jährlichen Untersuchung und Zahncleingung. Fachkräfte werden vor allem für die sozial-ökologische Transformation essenziell sein. Denn sie sind diejenigen, die die Windräder oder nachhaltige Häuser bauen und die den ÖPNV am Laufen halten. Fachkräfte fallen aber nicht einfach vom Himmel oder werden wie Muscheln am Strand gefunden. Fachkräfte entstehen durch eine vollqualifizierende duale Ausbildung.

Duale Berufsausbildung – Aufbruch statt Stillstand

In Niedersachsen bilden nur noch 20 Prozent der Betriebe aus. Auf 100 Bewerber*innen kommen in Niedersachsen gerade einmal 94,8 Ausbildungsplätze. In Bremen ist das Verhältnis 100 zu 96,2. Knapp 27.000 junge Menschen in Niedersachsen und ca. 3.000 in Bremen befinden sich nicht in Ausbildung oder Studium, sondern im sog. Übergangssystem. In Niedersachsen gibt es einen Rückgang um 2,6 Prozent bei den betrieblichen Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Gleichzeitig suchen alle Fachkräfte.

Die Bundesregierung hat auf diese konträr laufenden Entwicklungen reagiert und mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet. Um aus dem Stillstand herauszukommen und einen Aufbruch in der dualen Berufsausbildung zu ermöglichen, muss aber zusätzlich die betriebliche Ausbildung gestärkt werden. Bremen ist mit der Einführung des Ausbildungsunterstützungsfonds einen schlauen Schritt weiter zur Stärkung der Ausbildung gegangen und kann als Vorbild für andere Bundesländer wie Niedersachsen dienen. Mit einem umlagefinanzierten Fonds für die Ausbildung lassen sich die Ausbildungskosten fair verteilen, dadurch mehr Ausbildungsplätze schaffen und die Qualität der Ausbildung steigern. Mehr und bessere Ausbildung führt schließlich zu mehr und motivierten Fachkräften.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2023: Moderne Ausbildung

Der Ausbildungsreport zeigt: Es herrscht weiterhin Nachholbedarf bei der Vorbereitung der Berufsschüler*innen auf den Umgang mit digitalen Medien und bei der technischen Ausstattung der Berufsschulen. Das berichteten 1.381 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen bei der Befragung, die sich in diesem Jahr auf das Themenfeld Digitalisierung konzentriert. Auch die Betriebe sind ge-

fragt: Sie müssen ihren Auszubildenden alle nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen. Leider zeigt der Report auch hier Lücken, die dringend geschlossen werden müssen.

Berufsausbildung attraktiv gestalten

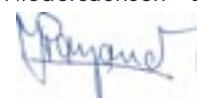
Fest steht: Die Arbeitswelt braucht gut ausgebildete Fachkräfte, die die voranschreitende Digitalisierung gestalten und begleiten können. Dies ist nur mit einer qualitativ hochwertigen und attraktiv ausgestalteten Berufsausbildung möglich. Sie muss junge Menschen begeistern, ihnen eine Perspektive nach der Ausbildung bieten und ihnen die notwendige Wertschätzung zukommen lassen, die sie verdienen. Dafür braucht es klare Weichenstellungen:

1. Der Ausbildungsunterstützungsfonds in Bremen muss durchgesetzt werden und Niedersachsen muss einen Fonds für Ausbildung einführen.
2. Das im Koalitionsvertrag in Niedersachsen vereinbarte BBS-Stärkungsprogramm muss auf den Weg gebracht werden. Die im Bremer Koalitionsvertrag vereinbarte Weiterentwicklung von beruflichen Schulen zu Campusschulen mit zukunftsfähiger Ausstattung muss angegangen werden.
3. Berufsbildende Schulen müssen digital und mit moderner Technik ausgestattet sein.
4. Mehr Bock auf Gute Ausbildung!

Mit unserem diesjährigen Ausbildungsreport zeigen wir einmal mehr, warum unser bewährtes System der dualen Ausbildung durch eine faire Verteilung der Ausbildungskosten neu justiert werden muss und die Berufsbildenden Schulen auf einen zukunftsfähigen Kurs gebracht werden müssen, um zum einen dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und zum anderen den jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu gewähren.

Dr. Mehrdad Payandeh

Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt



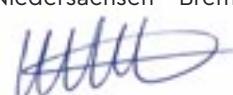
Dr. Ernesto Harder

Leiter DGB-Landesvertretung Bremen



Kimberly Haarstik

DGB-Bezirksjugendsekretärin
Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt





1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2023

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen



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

Berufe mit mittleren Bewertungen



- Verwaltungsfachangestellte*
- Kaufmann*frau für Büromanagement
- Elektroniker*in
- Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Fachkraft für Lagerlogistik
- KFZ-Mechatroniker*in
- Tischler*in
- Medizinische*r Fachangestellte*

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen



- Gärtner*in
- Verkäufer*in
- Metallbauer*in
- Anlagenmechaniker*in
- Kaufmann*frau im Einzelhandel
- Maler*in und Lackierer*in
- Koch/Köchin
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*

Branche und Beruf

Für den vorliegenden Report wurden insgesamt 1.381 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen in 23 Ausbildungsberufen befragt. 95 Prozent kommen dabei aus 21 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2021. Zusätzlich wurden 51 angehende Metallbauer*innen (bundesweit Rang 30, in Niedersachsen Rang 22) und 17 Maurer*innen (bundesweit Rang 35, in Niedersachsen Rang 23) mit in die Auswertung einbezogen.¹

Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich. Am besten bewerteten in diesem Jahr in Niedersachsen und Bremen die angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Industriemechaniker*innen und Maurer*innen die Qualität ihrer Ausbildung. Es folgen die Bankkaufleute, Mechatroniker*innen, Fachinformatiker*innen sowie die Industriekaufleute.

¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport berücksichtigt werden. Die genannten Berufe haben bei der Bewertung der Ausbildungszeiten, der Ausbildungsvergütung, der fachlichen Qualität der Ausbildung in den Betrieben und bei der persönlichen Beurteilung der Ausbildung überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Ganz am unteren Ende der Skala rangieren in Niedersachsen und Bremen die Einzelhandelskaufleute, Maler*innen und Lackierer*innen, Köchinnen und Köche und als Schlusslicht die Zahnmedizinischen Fachangestellten. Es sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen. Für den Ausbildungsreport 2023 wurden erstmals auch angehende Gärtner*innen befragt. Dieser Ausbildungsberuf landete ebenfalls nur im unteren Drittel der befragten Berufe.

Schwerpunktthema: Moderne Ausbildung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt beeinflusst in einem zunehmenden Maße auch die berufliche Ausbildung. Zum einen verändern sich Berufsbilder und Tätigkeitsprofile in zahlreichen Ausbildungsberufen, zum anderen bietet die Digitalisierung weitreichende Chancen zur methodischen Weiterentwicklung der Ausbildung, beispielsweise durch die Nutzung von Lernplattformen und -programmen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens.

Um diese Chancen nutzen zu können, bedarf es der Schaffung struktureller, personeller und fachlicher Voraussetzungen zur gezielten Vermittlung digitaler Kompetenzen in Ausbildungsbetrieben wie Berufsschulen.

Aus Sicht der Auszubildenden besteht hier noch ein erheblicher Nachholbedarf. So sieht sich weniger als die Hälfte (45 Prozent) der befragten Auszubildenden durch ihre Ausbildung im Betrieb »(sehr) gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Vier von zehn Befragten (40 Prozent) geben darüber hinaus an, dass sie vom Ausbildungsbetrieb »selten« oder »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.

Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (rund 35 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (7 Prozent) oder »gut« (27 Prozent). Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen zeigt sich erheblicher Nachholbedarf: Insgesamt 45 Prozent der Befragten bewerten sie schlecht, davon 24 Prozent mit »ausreichend« und 21 Prozent mit »mangelhaft«.

Auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung wird kritisiert – und dass, obwohl die Digitalisierung insbesondere auch

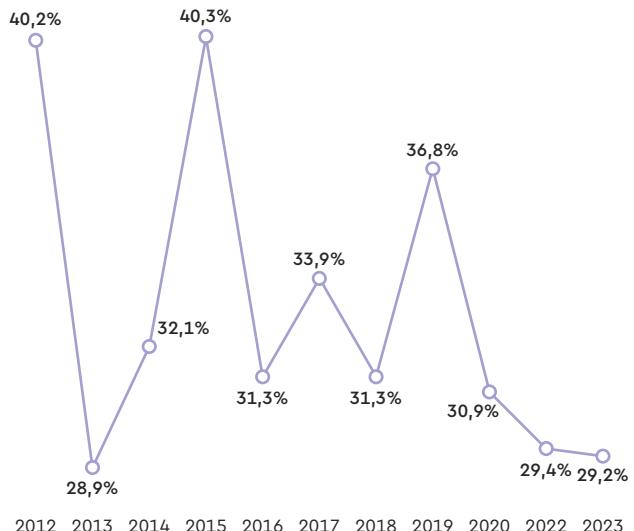
im Bereich der Lernortkooperation weitreichende Gestaltungsspielräume eröffnet. Bislang jedoch scheinen diese noch kaum genutzt zu werden. Lediglich 29 Prozent bewerten die Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten als »sehr gut« oder »gut«.

Für die Auszubildenden stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar. Auszubildende, die sich hier gut vorbereitet sehen, sind deutlich zufriedener mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung und mit ihrer Ausbildung insgesamt als diejenigen Auszubildenden, die den Eindruck haben, nicht hinreichend auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet zu werden.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für fast drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zum Ausbildungsalltag. 29 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein hoher Anteil, der in den letzten Jahren nur geringfügig gesunken ist (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden

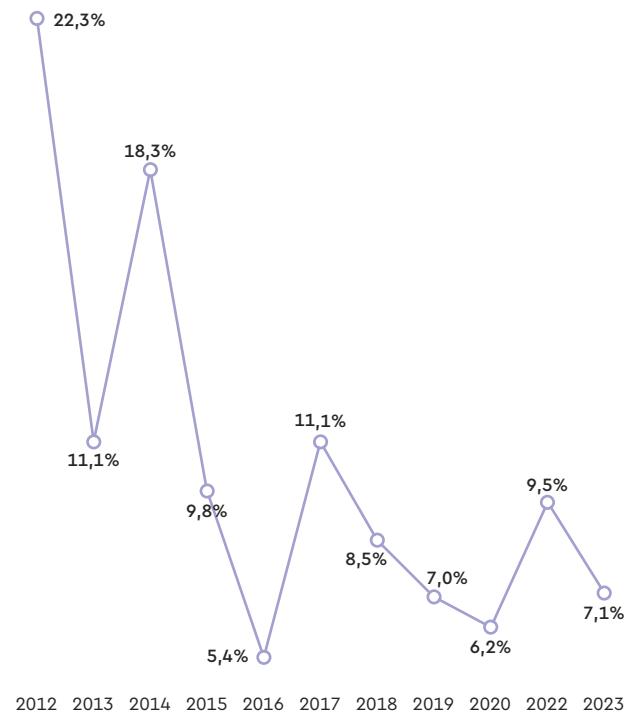


Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2022 von über 9 Prozent auf gut 7 Prozent gesunken ist, sind es nach wie vor Verstöße gegen das Gesetz.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (gut 24 Prozent). Und nur rund 41 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich. (→ Kapitel 3.2.5).

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

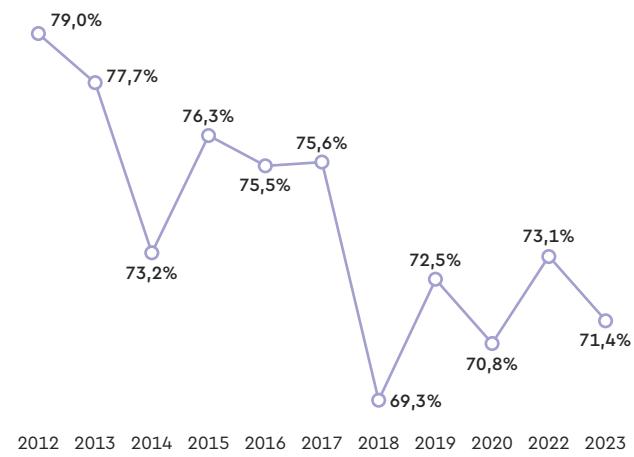


Ausbildungszufriedenheit

Sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (71 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Im langjährigen Trend ist die Ausbildungszufriedenheit in den letzten Jahren etwas 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).

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit

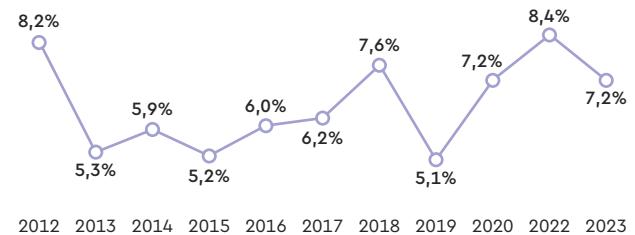


rückliegenden Jahren ist hier tendenziell eine Verschlechterung festzustellen (→ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen hat eine*n Ausbilder*in (93 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 7 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Trotz wiederholter Hinweise auf dieses Problem hat sich an dieser Situation in den letzten Jahren nichts verbessert. Hinzu kommt, dass bei 11 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*in diese*r nur »selten« bis »nie« präsent ist (→ Kapitel 3.1.4).

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



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – 33 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen ihren Wunschberuf erlernen. Weitere 39 Prozent erlernen zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Knapp drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (6 Prozent).

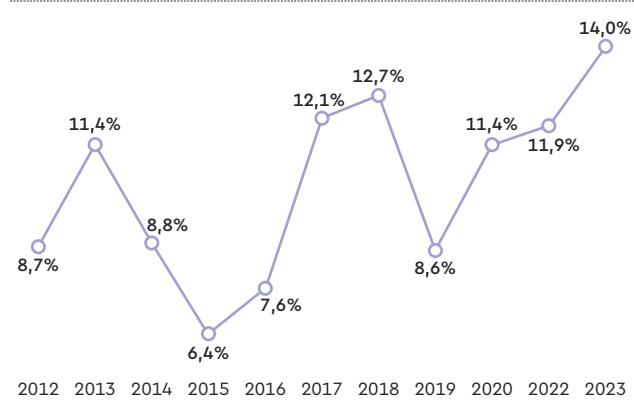
Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Über ein Drittel (36 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 28 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29 Prozent gegenüber 17 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (57 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur rund 28 Prozent mit der Ausbildung zu-

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 14 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen und hat damit einen neuen Höchststand im Rahmen des Ausbildungsreports erreicht. Gegenüber den zu-

Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



² Für den Ausbildungsreport 2023 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.



frieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Insgesamt fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie ergreifen – oftmals mangels Alternative – eine Ausbildung in einem 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 dieser Übergang schwierig. So wussten weit über die Hälfte (57 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (35 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, rund 8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

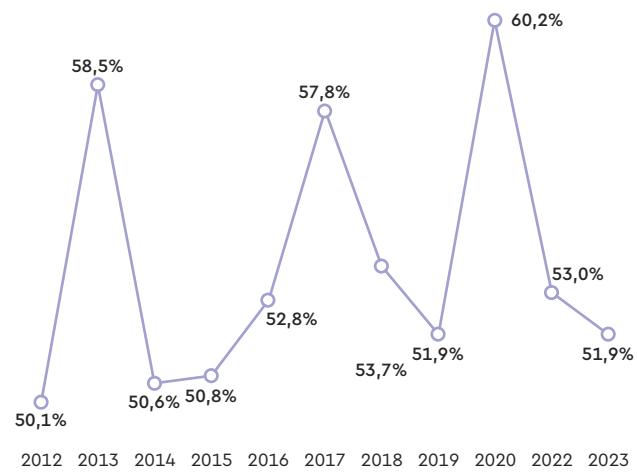
Von den Auszubildenden mit Übernahmезusage erhielten gut drei Viertel (77 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (40 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete 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 52 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dieser Anteil ist damit nach einem Zwischenhoch im Jahr 2020 um mehr als 8 Prozentpunkte deutlich gefallen und erreicht wieder das Niveau der Vorjahre (→ Kapitel 3.1.6).

Mit Blick auf die Ergebnisse des diesjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. Insbesondere in den Berufsschulen werden noch immer erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung gesehen, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (→ Kapitel 2).

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

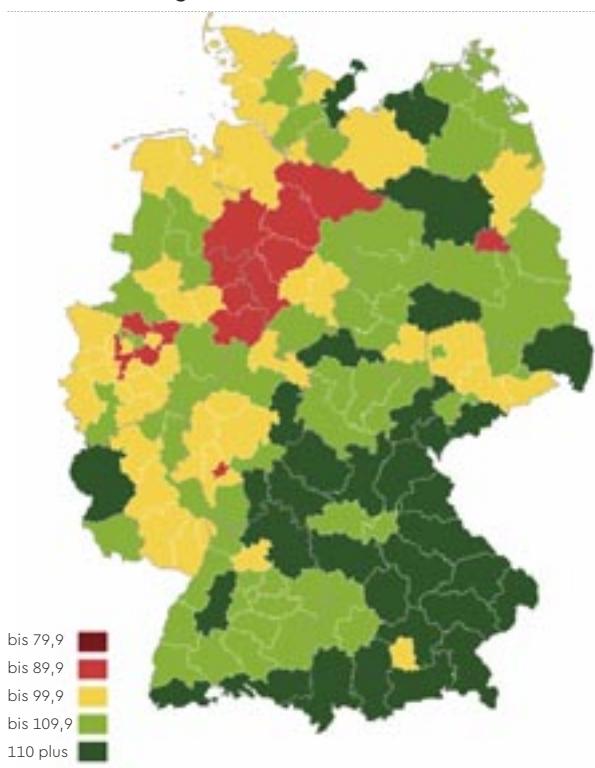


1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass insbesondere in Niedersachsen und Bremen ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarktindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager*innen zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen 2022 in Niedersachsen auf 100 Bewerber*innen nur 94,8 angebotene Ausbildungsplätze. In Bremen waren es auch nur 96,2. Beide Länder stehen damit deutlich schlechter da als der Bundesdurchschnitt, der bei 101,6 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber*innen liegt.³ Folgende Grafik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zeigt, dass weite Teile Niedersachsens und Bremens bundesweit das geringste Angebot an Ausbildungsplätzen aufweisen:

Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2022 in den Arbeitsagenturbezirken



³ Die hier genannten Zahlen basieren auf den aktuellen Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit sowie auf Zahlen des BiBB.

7.580 erfolglose Bewerber*innen in Niedersachsen und 803 in Bremen

In Niedersachsen waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit nach Beginn des Ausbildungsjahres am 30.9.2022 4.640 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 7.580 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.09.2022 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr schon begonnen hatte. In Bremen waren zum gleichen Zeitpunkt 570 Ausbildungsplätze unbesetzt, während 803 junge Menschen auf der Suche nach einer Ausbildung waren. Viele der erfolglosen Bewerber*innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des »Übergangssystems« und haben sich daher nicht mehr für 2022 suchend gemeldet. Die tatsächliche Zahl der erfolglosen Bewerber*innen dürfte daher deutlich größer sein, sie kann allerdings nicht exakt bestimmt werden.

Das so genannte Übergangssystem

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber*innen erhält man, wenn man sich das »Übergangssystem« in Niedersachsen und Bremen insgesamt anschaut. Dabei handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen wie Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfänger*innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2020 in Niedersachsen 28.220 und 2.990 in Bremen junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein.⁴

Verlierer*innen: Hauptschüler*innen und Jugendliche mit Migrationshintergrund

Besondere Probleme einen Ausbildungsplatz zu erhalten, haben bundesweit Schüler*innen mit niedrigem Schulabschluss oder Migrationshintergrund. Zu diesem Ergebnis kommt der Nationale Bildungsbericht, der im Auftrag der Kultusminister*innen der Länder und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt wurde:

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss münden (zunächst) überwiegend in den Übergangssektor (ca. 70 Prozent), nicht einmal ein Drittel beginnt eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Von den Schulentlassenen mit

⁴ vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 20.3.2023, Seite 4.

Hauptschulabschluss mündet knapp die Hälfte, von jenen mit mittlerem Schulabschluss rund 12 Prozent in den Übergangssektor. Unter den individuellen Merkmalen von besonderem Interesse ist der Migrationshintergrund, da die Neuzugänge in der (Berufs)Schulstatistik nur nach Staatsangehörigkeit differenziert werden. Hier zeigen die Daten, dass generell Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestehen, die jedoch in Abhängigkeit vom Generationenstatus unterschiedlich stark ausgeprägt sind. So münden Jugendliche, die hier geboren wurden, aber bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist, zu 32 Prozent in den Übergangssektor.⁵

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist somit alles andere als gut. Niedersachsen und Bremen gehören 2022 zu den bundesweiten Schlusslichtern.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Ausbildung für alle: Mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung hat die Bundesregierung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet. Jetzt muss sichergestellt werden, dass kein junger Mensch durch die regionale Begrenzung des gesetzlichen Anspruchs auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz durch das neu ge spannte Auffangnetz fällt. Darüber hinaus müssen nachträglich Maßnahmen ergriffen werden, die wieder für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sorgen, z.B. durch eine gestärkte Verbundausbildung, finanzielle Anreize für tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds und zu guter Letzt durch eine solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, wie sie im Bundesland Bremen beschlossen wurde.

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

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

Mindestausbildungsvergütung erhöhen: Die Inflation hat Auszubildende hart getroffen, insbesondere die niedrigen Ausbildungsvergütungen müssen dringend nach oben angepasst werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: 130 Euro mehr für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

Mobilität ermöglichen: Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweite Vergünstigungen des 49-Euro-Tickets für Auszubildende und Studierende anstatt eines unübersichtlichen Flickenteppichs. Außerdem muss sichergestellt werden, dass von dem begrüßenswerten Förderprogramm Junges Wohnen Azubi- und Studi-Wohnheime gleichermaßen profitieren.

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!

⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020, Bielefeld 2020, Seite 140ff.

A sepia-toned photograph of a woman with long hair, wearing a dark jacket over a light-colored shirt, working on a robotic arm. She is focused on a task at a workbench. The robotic arm has a white cylindrical component with triangular markings and a black gripper. The background shows shelves with various items.

2. Schwerpunkt: Moderne Ausbildung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt spiegelt sich zunehmend auch in der Berufsausbildung wider. Dies betrifft sowohl die Inhalte der Ausbildung als auch deren methodische Gestaltung. Auf der inhaltlichen Ebene geht die Digitalisierung der Ausbildung einher mit einer Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen, sowie der Entstehung neuer Berufe. Einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge⁶ hat sich allein zwischen 2016 und 2019 die etwa 8.000 Tätigkeiten umfassende Liste zur Beschreibung der Tätigkeitsprofile um 200 neue Tätigkeiten erweitert⁷. Zudem sind etwa 30 Berufe wie beispielsweise die Ausbildung zum*zur Kaufmann*frau E-Commerce neu entstanden, zu meist in einem direkten Zusammenhang zur Digitalisierung.

Gleichzeitig verändert sich im Zuge der Digitalisierung auch die methodische Gestaltung der Ausbildung. Neben der gezielten Verwendung von digitalen Arbeitsmitteln, Lernprogrammen oder Lernvideos als Lernmedien, bieten Wissensplattformen oder Online-Foren einen leichten Zugang zu Wissen. Mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools stehen zudem technische Lösungen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens zur Verfügung, die auch die Möglichkeit einer räumlich flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung bieten⁸.

Mit dieser Entwicklung verändern sich auch die Anforderungen an die Kompetenzen sowohl der Auszubildenden als auch des Berufsausbildungspersonals. Auszubildende müssen dazu in der Lage sein, berufs-/fachspezifische Software anzuwenden und digitale Anlagen zu bedienen, digitale Medien für den eigenen Lernprozess zu nutzen und Informationen zu recherchieren sowie die Seriosität von Quellen zu beurteilen. Darüber hinaus beeinflussen digitale Tools zur Zusammenarbeit im Team die Strukturen, Prozesse und auch die Kultur der Kooperation. Hierzu bedarf es spezifischer Kompetenzen, ebenso wie zu angemessener Kommunikation mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Auch die Rolle der Ausbilder*innen und die didaktische Gestaltung der Ausbildung verändern sich in diesem Prozess: »Je digitaler ein Unternehmen seine Ausbildung gestaltet, desto eher verstehen sich Ausbilderinnen und Ausbilder als Lernprozessbegleiter und desto häufiger wird der Lernprozess projektbasiert gestaltet«⁹.

Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) sehen sich die Unternehmen selbst beim Thema Digitalisierung weitgehend gut aufgestellt. Auf Grundlage der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2021 sieht das IW einen Anteil von 38,5 Prozent der Unternehmen als »Ausbildungsunternehmen 4.0« an, die eine Vorreiterrolle bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt einnehmen. Weitere 41 Prozent werden als »Second Mover« bezeichnet, die bereits einige digitale Maßnahmen umsetzen. Und lediglich jedes fünfte Unternehmen wird zu den digitalen Nachzüglern gezählt (20,4 Prozent)¹⁰.

Auch das Berufsbildungspersonal im Betrieb wie in der Berufsschule sieht sich weitgehend gut gerüstet für die Herausforderungen des digitalen Wandels¹¹. So setzen sich nach eigenen Angaben bereits fast zwei Drittel der Ausbilder*innen (63,6 Prozent) und mehr als drei Viertel der Berufsschullehrkräfte (79,6 Prozent) »sehr intensiv« oder »intensiv« mit der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung auseinander¹² und vermitteln die relevanten digitalen Kompetenzen.

Wie aber schätzen die Auszubildenden den digitalen Wandel in der Ausbildung ein? Dieser Frage widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports. Die Auszubildenden wurden dazu zu ihrer Einschätzung der aktuellen Situation in Betrieb und Berufsschule befragt. Dabei zeigt sich, dass die Auszubildenden den bislang erreichten Stand bei der Anpassung der Ausbildung an die Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich kritischer bewerten als die Unternehmen und das Berufsbildungspersonal.

⁶ Dengler, Katharina; Matthes, Britta 2021: Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB Kurzbericht Nr. 13/2021.

⁷ vgl. a.a.O., S. 4

⁸ vgl. u.a. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals.

⁹ Risius Paula; Seyda, Susanne 2020: Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der Ausbildung, S. 21.

¹⁰ vgl. Risius, Paula 2022: Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung, S. 3

¹¹ vgl. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Berufsbildungspersonals.

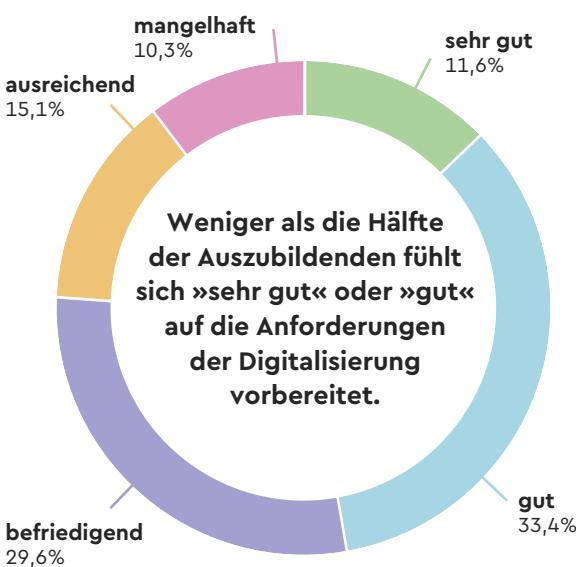
¹² vgl. a.a.O., S. 6

2.1

Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb

Insgesamt sieht sich weniger als die Hälfte der Befragten (45 Prozent) durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« (12 Prozent) oder »gut« (33 Prozent) auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Ein Viertel (25 Prozent) hingegen bezeichnet die Vorbereitung als lediglich »ausreichend« (15 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (10 Prozent).

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



Basis: n=1.315 Antwortende

Zwischen den Ausbildungsberufen variiert diese Einschätzung zum Teil erheblich. Während sich etwa drei Viertel der angehenden Verwaltungsfachangestellten, Bankkaufleute und Fachinformatiker*innen (zwischen 78 und 74 Prozent) »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, liegen diese Anteile beispielsweise bei den Köchinnen und Köchen (13 Prozent), Tischler*innen (17 Prozent) sowie den Maler*innen und Lackierer*innen und Maurer*innen (je 20 Prozent) wesentlich geringer.

Die Verteilung der Berufe deutet darauf hin, dass eine Sensibilisierung für die Anforderungen des digitalen Wandels insbesondere in Ausbildungsberufen besteht, die besonders stark und unmittelbar von inhaltlichen Veränderungen der Tätigkeitsprofile betroffen sind. Der digitale Wandel beschränkt sich jedoch nicht nur auf inhaltliche Aspekte, sondern er verändert die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung auch in methodischer und didaktischer Hinsicht.

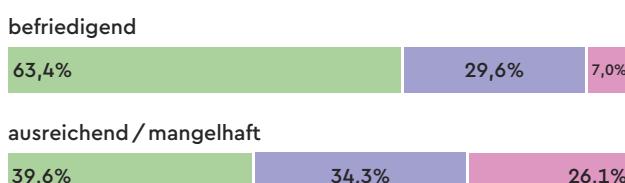
Die Vermittlung digitaler Kompetenzen muss daher in allen Ausbildungsberufen einen zentralen Stellenwert einnehmen und darf sich nicht auf kaufmännische und tech-

nische Berufe beschränken, in denen diese vermeintlich in besonderer Weise benötigt werden. Das zeigt sich auch in den Antworten der befragten Auszubildenden: Für sie stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar.

Rund 85 Prozent der Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung im Betrieb sehr gut oder gut auf die Anforderungen des digitalen Wandels vorbereitet sehen, bezeichnen die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »sehr gut« oder »gut«. Dieser Anteil liegt bei den »ausreichend« bzw. »mangelhaft« Vorbereiteten lediglich bei 40 Prozent. Umgekehrt bewerten nur 3 Prozent der »sehr gut« oder »gut« auf den digitalen Wandel vorbereiteten Auszubildenden die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als ausreichend oder mangelhaft, jedoch ein Viertel (26 Prozent) derer, die auch die digitale Vorbereitung als lediglich »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« wahrnehmen.

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



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

Eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gehört zu einer qualitativ hochwertigen fachlichen Ausbildung im Betrieb.

Basis: n=1.310 Antwortende

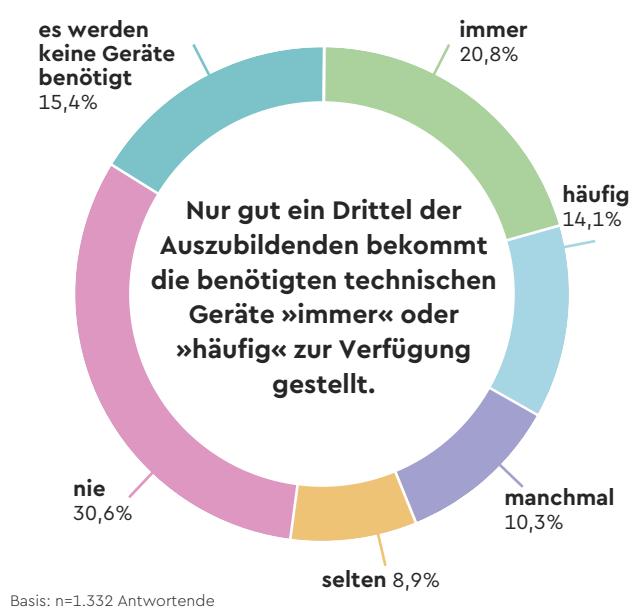
Auch bei der digitalen Ausstattung für die Auszubildenden wird deutlich, dass einem Großteil der Ausbildungsbetriebe die Reichweite des digitalen Wandels noch nicht bewusst zu sein scheint. So ist es noch immer alles andere als selbstverständlich, dass die Auszubildenden die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Lediglich bei gut einem Drittel der Befragten ist dies »immer« (21

2.2

Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule

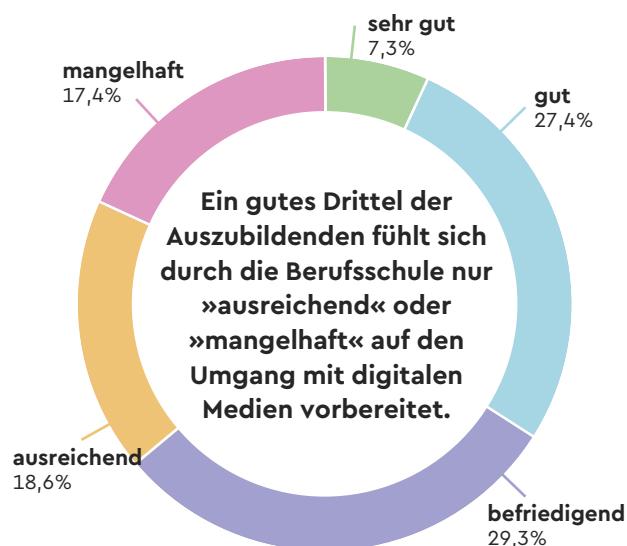
Prozent) oder »häufig« (14 Prozent) der Fall, fast ebenso viele (31 Prozent) hingegen gaben an, nie Geräte gestellt zu bekommen. Berücksichtigt man, dass lediglich 15 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, keine Geräte zu benötigen, deutet dies auf deutliche Defizite bei der Versorgung von Auszubildenden mit technischen Geräten hin, die zur digitalen Teilhabe und zur Modernisierung von Ausbildungsabläufen zwingend benötigt werden.

Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt?



Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (rund 35 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (7 Prozent) oder »gut« (27 Prozent). Ebenso hoch liegt mit 36 Prozent der Anteil der Auszubildenden, die die Vorbereitung durch die Berufsschule nur als »ausreichend« (19 Prozent) oder »mangelhaft« (17 Prozent) bezeichnen.

Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, entsteht zudem der Eindruck, als sähen viele Betriebe nach dem Ende der Corona-Pandemie keine Notwendigkeit mehr, ihre Auszubildenden mit technischen Geräten wie Laptop oder Headset zu versorgen. So hatten seinerzeit noch gut zwei Drittel (67,3 Prozent) der befragten Auszubildenden angegeben, (fast) alle Geräte zur Verfügung gestellt bekommen zu haben, die sie benötigten, um ihre Ausbildung von zu Hause fortführen zu können¹³.

Diese Entwicklung ist insofern sehr bedenklich, als dass sie auf ein Abflauen des durch die Corona-Pandemie ausgelösten Digitalisierungsschubes hindeutet. Um die sich aus der Digitalisierung ergebenden Chancen für die Berufsausbildung nutzen zu können, ist es jedoch von zentraler Bedeutung, diese Dynamik aufrecht zu halten und nicht wieder in alte Muster zurückzufallen.

Noch stärker ist dieser Zusammenhang bei der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule ausgeprägt. 76 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet sehen, bewerten die Unterrichtsqualität mit »sehr gut« oder »gut«. Von den Auszubildenden, die sich diesbezüglich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet sehen, sind es gerade einmal drei von zehn (30 Prozent).

Der im vorliegenden Bericht dokumentierte deutliche Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufschulunterrichts (vgl. Kapitel 3.1.6) dürfte vor diesem Hintergrund nicht zuletzt auch auf die Defizite bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen zurückzuführen sein.

¹³ DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie – Sonderstudie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung, S. 23f



Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien

Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



befriedigend



ausreichend / mangelhaft



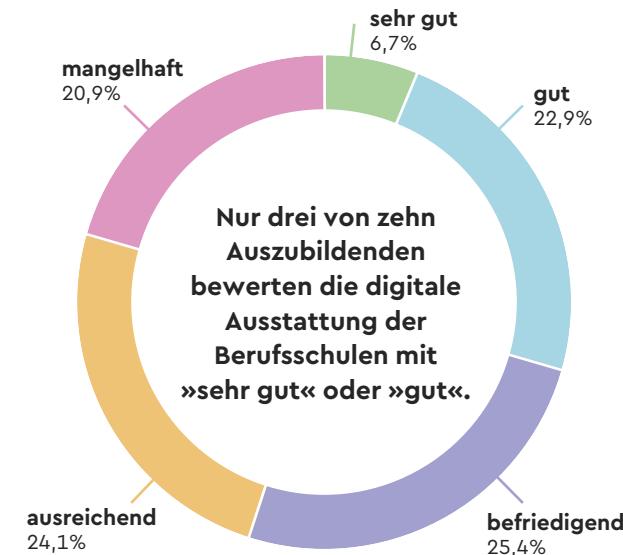
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts

■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

Die Defizite beim Thema Digitalisierung korrelieren mit einer geringen Zufriedenheit vieler Auszubildender mit der fachlichen Qualität der Berufsschule.

Basis: n=1.346 Antwortende

Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?



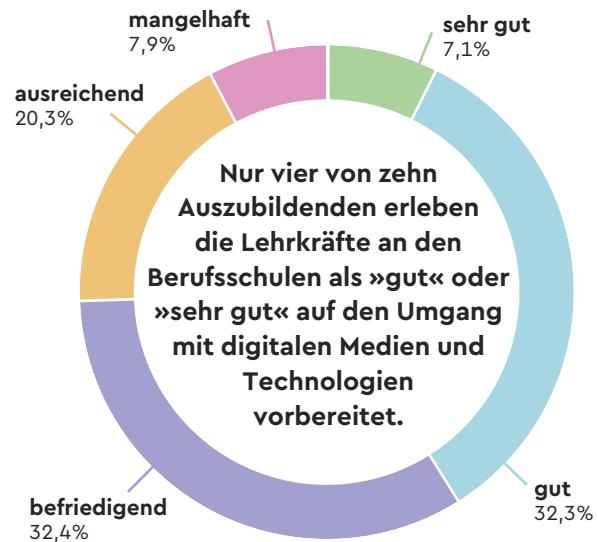
Basis: n=1.347 Antwortende

Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen gibt es Nachholbedarf: Nur drei von zehn der Befragten (30 Prozent) bewertet sie als »sehr gut« (7 Prozent) oder »gut« (23 Prozent). Demgegenüber stehen 45 Prozent, die ihre Berufsschule nur als »ausreichend« (24 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (21 Prozent) ausgestattet bezeichnen.

Etwas positiver fällt die Einschätzung aus, wenn es um die Vorbereitung der Lehrkräfte auf den Umgang mit digitalen Medien geht. Sie wird von 39 Prozent der Auszubildenden als »sehr gut« (7 Prozent) oder »gut« (32 Prozent) bezeichnet. Allerdings nehmen auch hier 28 Prozent der Auszubildenden die Lehrkräfte als nur »ausreichend« (20 Prozent) oder »mangelhaft« (8 Prozent) auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet wahr.

Die Selbstwahrnehmung der Lehrkräfte fällt hier deutlich positiver aus. Im Zuge einer bundesweiten Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IWH) sahen sich 16,9 Prozent der Berufsschullehrkräfte als »sehr sicher« und weitere 56,5 Prozent als »eher sicher« beim Einsatz digitaler Lernmedien an.¹⁴

Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



Basis: n=1.341 Antwortende

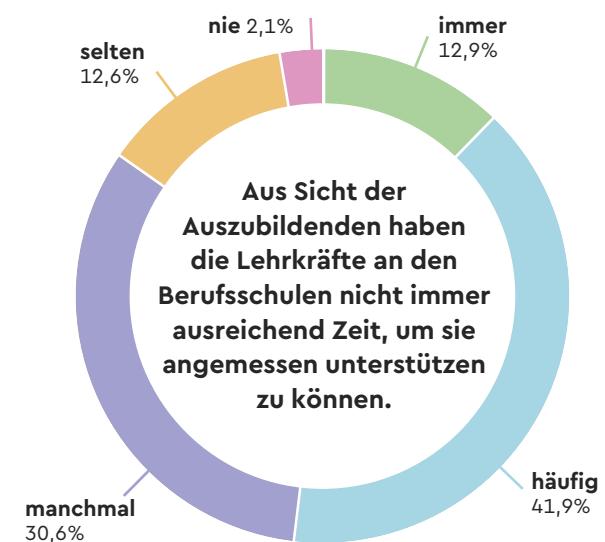
¹⁴ Risius Paula; Seyda, Susanne; Meinhard, David 2021: Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0, S. 11.

Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Auszubildenden hat den Eindruck, dass die Lehrkräfte an ihrer Berufsschule »immer« oder »häufig« ausreichend Zeit haben, um sie zu unterstützen. Drei von zehn der Befragten gaben an, dass dies »manchmal« der Fall sei (31 Prozent) und rund 15 Prozent sehen dies »selten« oder »nie« als gegeben an.

Auch hier lohnt sich ein Vergleich zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte, von denen 89,1 Prozent der Auffassung sind, dass die eigenen zeitlichen Belastungen im Zuge der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung an Berufsschulen gestiegen sind.¹⁵

Eine qualitativ hochwertige digitale Ausbildung an den Berufsschulen bedarf daher nicht nur einer zeitgemäßen Infrastruktur an den Schulen, sondern auch ausreichender zeitlicher Ressourcen bei den Lehrkräften, damit diese die mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen professionell bewältigen können.

Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit, um mich zu unterstützen



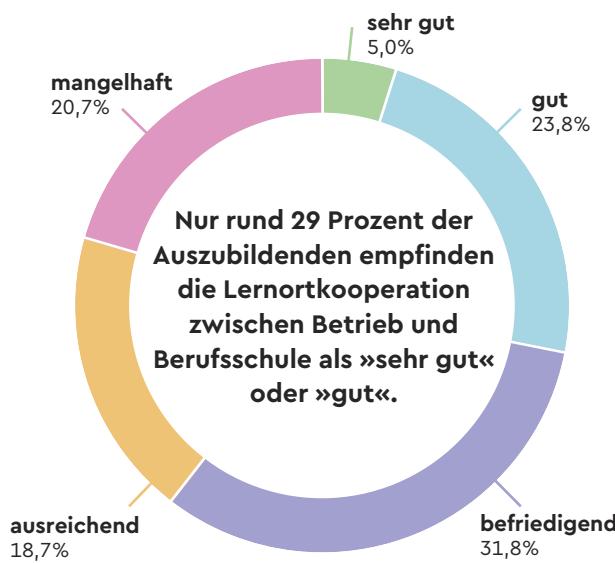
¹⁵ A.a.O., S. 9

2.3

Lernortkooperation in der Digitalisierung

Als stark ausbaufähig erachten die Auszubildenden die Lernortkooperation beim Thema Digitalisierung. So bezeichnen diesbezüglich lediglich knapp drei von zehn (29 Prozent) der Befragten die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »sehr gut« (5 Prozent) oder »gut« (24 Prozent). Knapp ein Drittel (32 Prozent) bewertet diese als »befriedigend«, 19 Prozent als »ausreichend« und 21 Prozent als »mangelhaft«.

Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung empfinde ich als:



Basis: n=1.335 Antwortende

Auch bezüglich dieses Aspekts fällt das Urteil der Auszubildenden kritischer aus als das des Berufsbildungspersonals¹⁶. Zwar sehen auch Ausbilder*innen und Berufsschullehrkräfte angesichts des fortschreitenden digitalen Wandels einen erhöhten Bedarf an Abstimmung zwischen den Lernorten und gemeinsamen Weiterbildungen zu digitalen Themen und Lernmethoden, insgesamt beurteilt ein Großteil von Ihnen das Funktionieren der Lernortkooperation »sehr gut« oder »eher gut«¹⁷. Trotzdem kommen auch die Autor*innen der IW-Studie zu der Einschätzung, dass »die Tiefe der Lernortkooperation in einigen Fällen noch Potenzial zur intensiveren Zusammenarbeit zu bieten« scheint. Die vorliegende Beurteilung durch die Auszubildenden bestätigt diese Einschätzung eindrücklich und verweist darauf, dass die vielfältigen Anknüpfungspunkte, die sich im Zuge des digitalen Wandels ergeben, zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bislang nur ansatzweise genutzt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Betriebe und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden noch einen erheblichen Nachholbedarf beim Thema Digitalisierung haben. Hierbei gilt es sich bewusst zu machen, dass Digitalisierung nicht nur jene Ausbildungsberufe betrifft, deren Berufsbilder und Tätigkeitsprofile sich unmittelbar und tiefgreifend durch den technologischen Wandel verändern. Vielmehr werden digitale Kompetenzen in allen Berufen benötigt und eröffnen gleichzeitig vielfältige Möglichkeiten zur methodischen und didaktischen Gestaltung der Ausbildung, die bisher nur in Ansätzen genutzt werden. Hierzu zählt nicht zuletzt auch die engere Vernetzung der Lernorte Betrieb und Schule.

Wie die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, spielt das Thema Digitalisierung für viele Auszubildende bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und somit auch bei der Ausbildungszufriedenheit eine wichtige Rolle und dürfte daher künftig immer stärker auch zu einem Faktor bei der Wahl des Ausbildungsberufes werden.

Insbesondere Ausbildungsbetriebe, die bereits jetzt Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, sollten sich daher intensiv mit den sich aus der Digitalisierung ergebenden Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigen, um ihre Attraktivität zu erhöhen und zu verhindern, im Wettbewerb um Fachkräfte noch weiter abgehängt zu werden.

¹⁶ vgl. Risius, Paula; Meinhard, David 2021: Gemeinsam ans Ziel? Lernortkooperation im digitalen Wandel.

¹⁷ vgl. a.a.O. S. 15

A black and white photograph of a young woman with blonde hair in a braid, wearing a dark t-shirt. She is leaning over a large mechanical engine, specifically a cylinder head, which is mounted on a stand. She is holding a long, thin tool, possibly a probe or a gauge, and is looking intently at the engine's internal components. The background is slightly blurred, showing what appears to be a workshop or laboratory environment.

3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein:¹⁸

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

Berufe und Branchen

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

Die angehenden Bankkaufleute und Elektroniker*innen für Betriebstechnik bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb am besten. Sie waren im letzten Ausbildungsreport 2022 nicht in der Stichprobe, belegten aber auf Anhieb die Spitzensätze. Es folgen einige weitere Berufe (Industriemechaniker*innen, Mechatroniker*innen und Elektroniker*innen), die auch schon bei der letzten Befragung auf den vorderen Plätzen lagen. Auch die Maurer*innen fallen durch gute Bewertungen auf.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich einige Berufe, die beim letzten Report teilweise deutlich besser bewertet wurden, wie beispielsweise Anlagenmechaniker*innen, Einzelhandelskaufleute und Zahnmedizinische Fachangestellte, die diesmal das Schlusslicht bilden. Die für den vorliegenden Report erstmals befragten Gärtner*innen kamen ebenfalls nur in das untere Drittel der untersuchten Berufe.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen



- Bankkaufmann*frau
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Industriemechaniker*in
- Maurer*in
- Mechatroniker*in
- Elektroniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen



- Verwaltungsfachangestellte*r
- Kaufmann*frau für Büromanagement
- Fachinformatiker*in
- Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Industriekaufmann*frau
- Koch/Köchin
- Tischler*in
- KFZ-Mechatroniker*in
- Verkäufer*in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Medizinische*r Fachangestellte*

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen



- Metallbauer*in
- Kaufmann*frau im Einzelhandel
- Anlagenmechaniker*in
- Maler*in und Lackierer*in
- Gärtner*in
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*

¹⁸ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

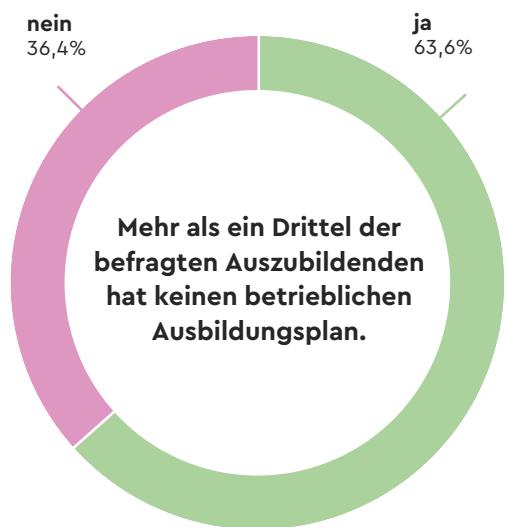
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Mehr als einem Drittel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (36 Prozent) liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während alle angehenden Bankkaufleute und 96 Prozent der Gärtner*innen angeben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 27 und 39 Prozent der befragten Maurer*innen, Anlagenmechaniker*innen und Tischler*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

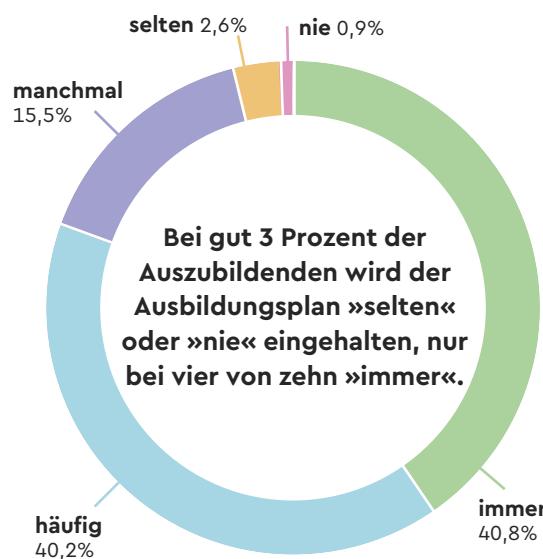


Basis: n=1.339 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen geben nur gut vier von zehn (41 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=465 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitativ gute 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. Daher bedarf es eines gesonderten rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und einer gesetzlichen Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG). In § 5 BBiG sollte darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz 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 oder machen sich im späteren Berufsleben mit negativen Konsequenzen bemerkbar.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur drei von zehn (31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: 14 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 etwa ein Viertel der befragten Metallbauer*innen, Verkäufer*innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandelsmanagement, den Medizinischen Fachangestellten, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Bankkaufleuten nur selten vor (unter 7 Prozent).

Betriebsgröße

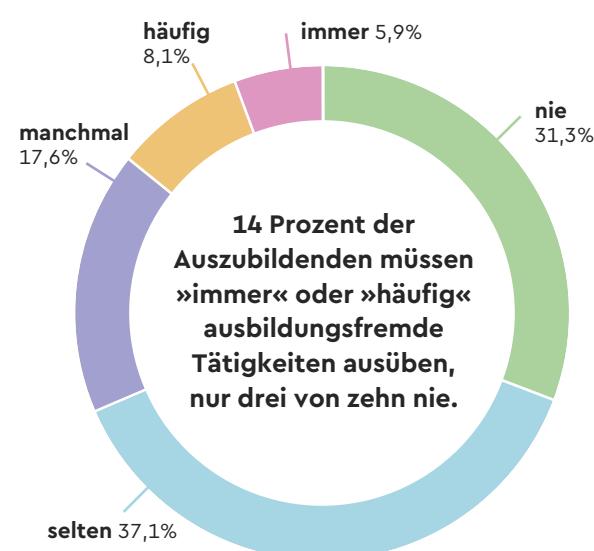
Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein Zusammenhang zur Betriebsgröße. So gaben 16 Prozent der befragten Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit 21 bis unter 500 Beschäftigten waren dies 13 Prozent, und bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten 11 Prozent. Auf der anderen Seite gaben nur knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Auszubildenden aus kleinen Firmen mit bis zu 20 Mitarbeiter*innen und 70 Prozent aus mittelgroßen Firmen (21 bis 500 Beschäftigte) an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei den großen Firmen z.T. erheblich besser dar: In Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden 76 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=1.082 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

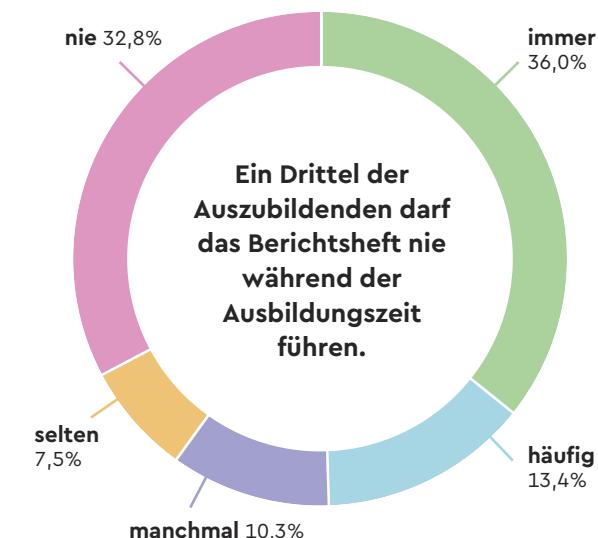
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im 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 ein Drittel (33 Prozent) der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere rund 8 Prozent machen dies nur »selten«.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.359 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Bankkaufleuten, Mechatroniker*innen, Verwaltungsfachangestellten, Industriemechaniker*innen und Fachinformatiker*innen nur wenige (unter 7 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Köchen und Köchinnen, Zahnmedizinischen und Medizinischen Fachangestellten zwischen 56 und 68 Prozent und bei den Maurer*innen sogar 94 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.

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch 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 aus Niedersachsen und Bremen gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (93 Prozent), doch sind sie bei 11 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Etwa häufiger kommt dies in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (13 Prozent). Aus kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten knapp 11 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen und aus Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten nur 7 Prozent.

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 vielfach schlicht nicht möglich ist.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 83 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, im Gegensatz zu nur 18 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

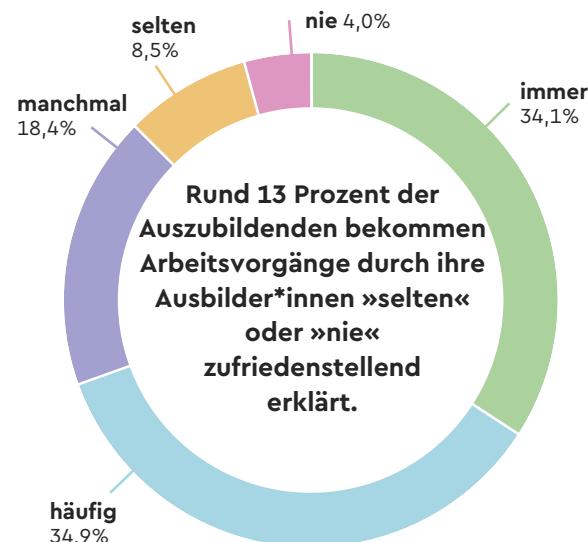
Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich 69 Prozent an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben rund 13 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« eine gute Betreuung zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Letztlich steigt durch eine schlechte Betreuung durch Ausbilder*innen auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs. So weist der Berufsbildungsbericht 2023 wiederholt darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität¹⁹ zentrale Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu

Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

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



Basis: n=1.268 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

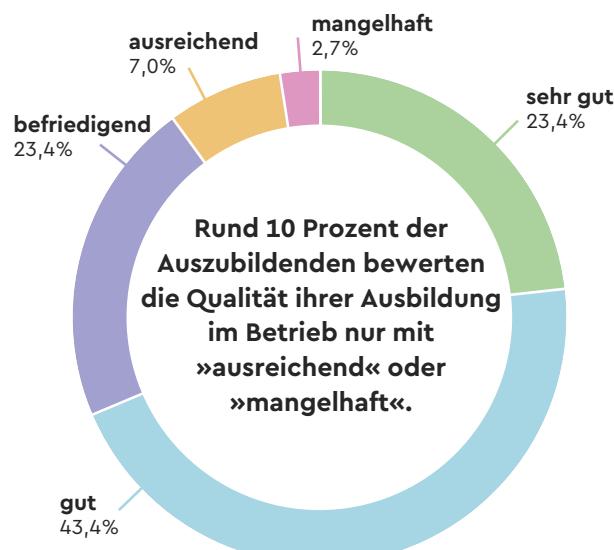
¹⁹ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 92.

3.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (67 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin rund 10 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Hier ist kaum eine Veränderung gegenüber dem letztjährigen Report zu beobachten.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.359 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität ebenfalls eine Rolle. So beurteilen 64 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeiter*innen erhöht sich dieser Anteil auf 69 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit 68 Prozent fast ebenso hoch. Zwar ist der Unterschied nicht so ausgeprägt wie in früheren Befragungen, deutet aber dennoch darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.6

Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

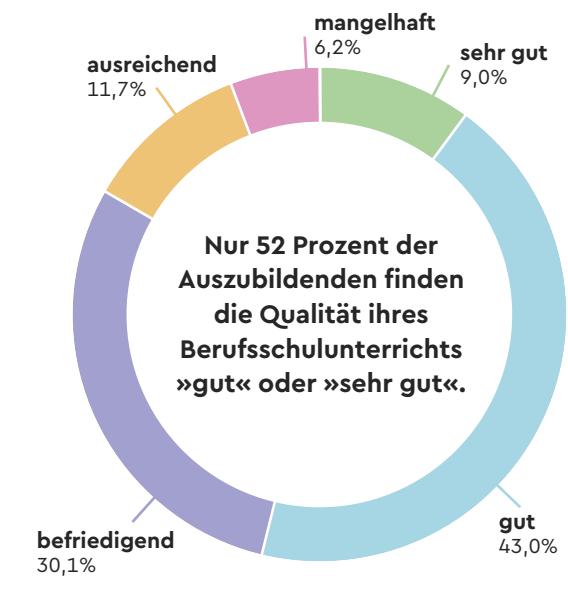
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, dass Auszubildende die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen eventuell entgangenen Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden Lehrer*innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungstag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit 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 Niedersachsen und Bremen (rund 52 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Beim letztjährigen Report waren es nur wenig mehr (53 Prozent). 30 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 18 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (2022: 23 Prozent). Die Bewertung ist damit wieder auf das Niveau der Vorjahre gesunken. Wie die Befunde des diesjährigen thematischen Schwerpunktes »Moderne Ausbildung« zeigen (à Kapitel 2), kann davon ausgegangen werden, dass Defizite beim Thema Digitalisierung und der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule mit zu diesem schlechten Ergebnis beitragen.



Fachliche Qualität der Berufsschule



Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt in Niedersachsen und Bremen die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenausbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 für Niedersachsen verdeutlichen konnten, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung von digitaler und Medienkompetenz verlangt 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 urteilte 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 hat²⁰. Wie die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungs-

reports zeigen, haben sich diese Werte in den letzten beiden Jahren sogar noch verschlechtert.

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

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. 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 Berufschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.²¹

Nachdem zwischen den Jahren 2012 und 2017 in keinem der untersuchten Bereiche (Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengröße, etc.) substanzelle Verbesserungen festgestellt werden konnten,²² ist es wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Vor dem Hintergrund von Haushaltsschwierigkeiten und Schuldenbremsen wurde massiv im Bildungsbereich gekürzt, und Personalstellen wurden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf den Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.

²⁰ Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt 2017: DGB-Ausbildungsreport 2017, Regionalreport für Niedersachsen, S.13ff.

²¹ Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt: DGB-Ausbildungsreport, Regionalraporte für Niedersachsen 2012 und 2017, mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

²⁰ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen, allerdings ohne, dass dies bislang zu einer spürbaren Verbesserung der Situation geführt hat (vgl. Kapitel 2) – auch weil die Mittel, die für die beruflichen Schulen zur Verfügung standen, den massiven Investitionsbedarf nicht einmal annähernd abdecken konnten.

Benötigt wird jedoch nicht nur Technik, sondern auch mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Wie die Ergebnisse zum Schwerpunktthema »Moderne Ausbildung« zeigen, hinkt man hier den aktuellen Entwicklungen leider noch immer hinterher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Deshalb muss der Pakt für berufliche Schulen, den die Bundesregierung im Koalitionsvertrag zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen angekündigt hat, schnellstmöglich auf den Weg gebracht 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.

3.2

Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte²³ ein:

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

Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen



Elektroniker*in für Betriebstechnik
Industriemechaniker*in
Mechatroniker*in
Industriekaufmann*frau
Maurer*in

Berufe mit mittleren Bewertungen



Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker*in
Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Verwaltungsfachangestellte*r
Elektroniker*in
Gärtner*in
Verkäufer*in
Anlagenmechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Bankkaufmann*frau
Metallbauer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen



Tischler*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Koch/Köchin

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Knapp drei von zehn (29 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Im Vergleich zu den letzten Befragungen in Niedersachsen und Bremen ist dieser Anteil zwar kontinuierlich leicht zurückgegangen, der Anteil ist aber immer noch viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.353 Antwortende

Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Die Mehrheit der angehenden Bankkaufleute (59 Prozent) sowie der Köchinnen und Köche (56 Prozent) gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben lediglich 7 Prozent der angehenden Mechatroniker*innen und zwischen 16 und 18 Prozent der Industriemechaniker*innen, Maurer*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie der Kaufleute für Büromanagement an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

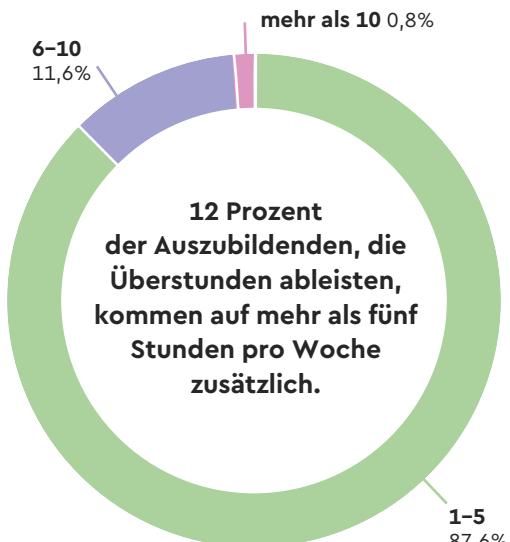
Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eingetreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen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

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

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Der Großteil (rund 88 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 12 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies ist nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber der letztjährigen Befragung.

Überstunden pro Woche



Basis: n=344 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt der Durchschnitt bei 3,3 Überstunden pro Woche (2022: 4,1). Dabei liegen beispielsweise angehende Tischler*innen und Bankkaufleute mit durchschnittlich rund 5 Stunden am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich weniger als 2 Stunden müssen die befragten Industriemechaniker*innen und Elektroniker*innen für Betriebstechnik die wenigsten Überstunden leisten.

Überstunden nach Betriebsgröße

In Niedersachsen und Bremen gibt es einen schwachen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So geben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten rund 31 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es mit 24 Prozent kaum weniger.

Gesetzliche Regelung

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

Ausgleich für Überstunden

Sieben von zehn (70 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (16 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (54 Prozent). 8 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden, obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 37 und 51 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Medizinischen Fachangestellten aus Niedersachsen und Bremen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise alle angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Verwaltungsfachangestellten und 89 Prozent der Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (91 Prozent). Knapp 9 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (2022: 10 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 2 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

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

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

Gesetzlicher Anspruch und gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.339 Antwortende

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt knapp 5 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 13 und 18 Prozent der angehenden Einzelhandelskaufleute, Tischler*innen und Verkäufer*innen und sogar 37 Prozent der Köchinnen und Köche 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.

Ein solcher Ausbildungsaltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich²⁴. Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufgezeigt haben.²⁵ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.²⁶

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, sind Überstunden für viele Auszubildende alltäglich. 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.

²⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 93: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2021 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten deutlich über 40 Prozent.

²⁵ Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt 2018: DGB-Ausbildungsreport 2018, Regionalreport für Niedersachsen

²⁶ Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt 2016: DGB-Ausbildungsreport 2016, Regionalreport für Niedersachsen

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen geben noch immer rund 4 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren knapp 11 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Verkäufer*innen, Verwaltungsfachangestellte sowie Köche und Köchinnen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur zwischen 67 und 75 Prozent der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzlage beschränkt diese Regelung auf nur einen Tag in der Woche. Dadurch werden Auszubildende mit zwei oder mehr Berufsschultagen benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, nach der Berufsschule wieder in den Betrieb zurückzukehren.

3.2.5

Blickpunkt

Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

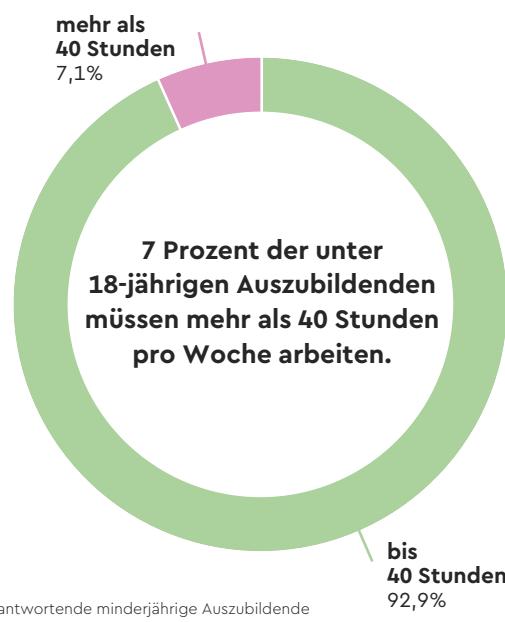
Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich festgelegt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden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

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

Verstöße gegen das Gesetz

Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2022 von knapp 10 Prozent auf 7 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (gut 24 Prozent). Und nur rund 41 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin knapp 2 Prozent (2022: 4 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So geben 16 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden an,²⁷ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen – eine deutliche Steigerung zum Vorjahr (12 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArschG) zeigt: Es handelt sich nicht um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JArschG 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 bundesweit bei durchschnittlich 20 Jahren²⁸ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JArschG 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 JArschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

²⁷ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen

²⁸ vgl. BIBB 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 – Vorversion, S. 163.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Mit den Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde zum 1. Januar 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

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

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

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

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

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

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 Zugschläge 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.²⁹

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, die sie befähigt, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Um diese existenzsichernde Ausbildungsvergütung zu gewährleisten, muss 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 2022 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,2 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.028 Euro. In den alten Bundesländern gab es ein Plus von 4 Prozent auf durchschnittlich 1.029 Euro.³⁰

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 (1.201 Euro) und Industriemechaniker*innen (1.115 Euro) durchschnittlich rund doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (657 Euro).³¹

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 verdienten über alle befragten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bre-

²⁹ Vgl. WSI 2023: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2023.

³⁰ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: S. 5 ff.

³¹ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 in Deutschland insgesamt



930€

**930€ Ausbildungsvergütung
haben Auszubildende
durchschnittlich im Monat
erhalten – deutlich weniger
als die durchschnittliche tariflich
geregelte Ausbildungsvergütung
von 1.028€.**

men im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 897 Euro, im zweiten 941 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.042 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Niedersachsen und Bremen befragten angehenden Bankkaufleute im ersten Ausbildungsjahr 1.166 Euro und damit über 400 Euro mehr als die Maler*innen und Lackierer*innen (747 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnitswerte)

1. Ausbildungsjahr

897 Euro	Durchschnitt: 930 Euro
941 Euro	
1.042 Euro	

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 930 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.243 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen bereits auf die hohe Bedeutung, die die Einführung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) hat.

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn ihre Höhe bleibt hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der 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 2023 nur mit einem Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung ihre Ausbildung beginnen, würde das brutto etwa 130 Euro mehr bedeuten. Geld, das angesichts der hohen Inflation dringend gebraucht wird.

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

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand Juni 2023)

1. Ausbildungsjahr

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

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

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

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

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

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

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

2020 2021 2022 2023

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf der erste Ausbildungsjahr

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. In das Ranking der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität fließen die folgenden Aspekte ein:³²

Indikatoren für die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

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

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann*frau für Büromanagement
Industriekaufmann*frau
Tischler*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Verwaltungsfachangestellte*r
Metallbauer*in
Mechatroniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
KFZ-Mechatroniker*in
Gärtner*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in
Koch/Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

³² Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

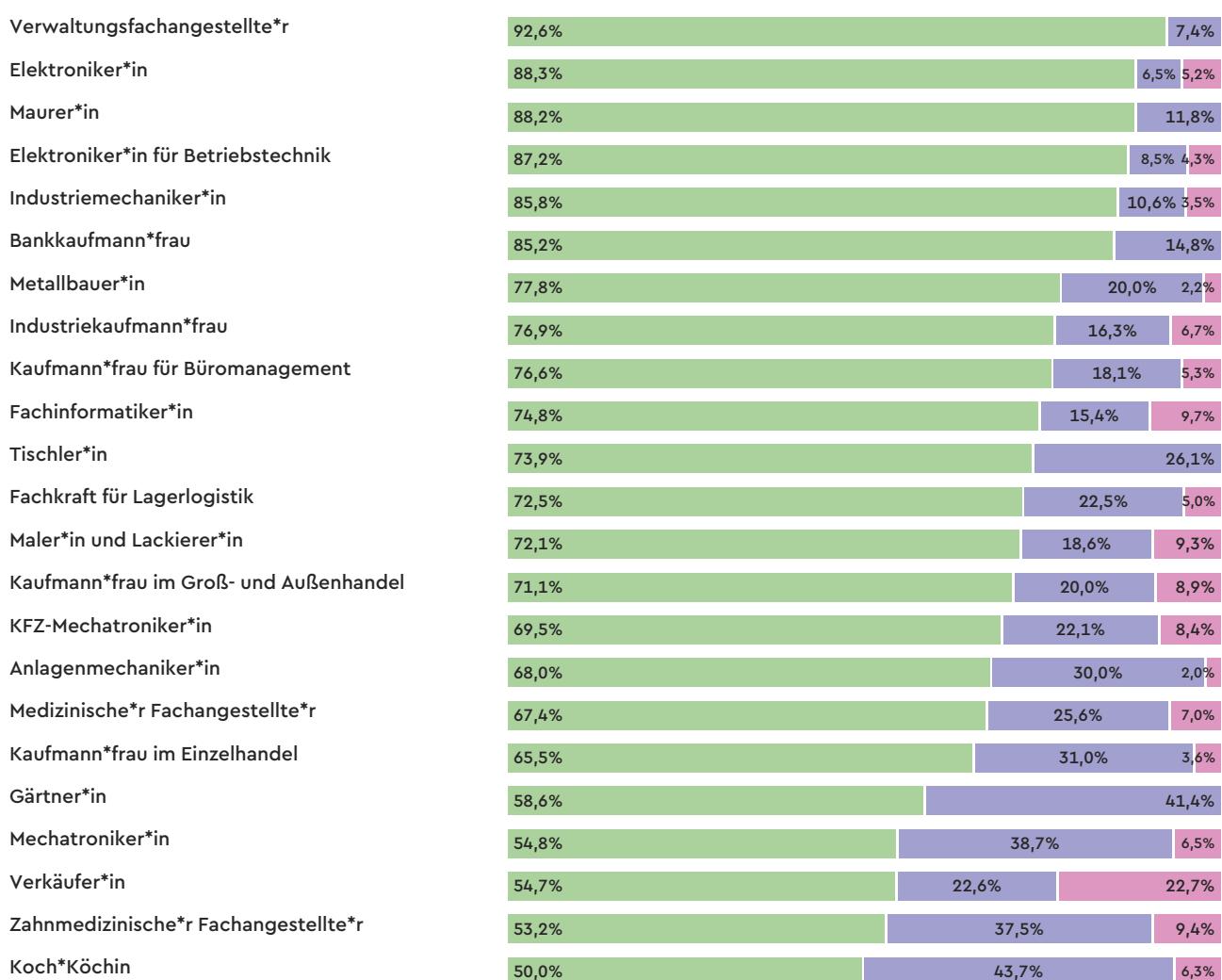
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (knapp 26 Prozent) oder »zufrieden« (46 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit hat sich damit in den letzten Jahren kaum geändert. Ein gutes Fünftel (22 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 7 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während 88 bis 93 Prozent der befragten Maurer*innen, Elektroniker*innen und Verwaltungsfachangestellten mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für rund 55 Prozent der Mechatroniker*innen und Verkäufer*innen, 53 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und sogar nur 50 Prozent der Köchinnen und Köche zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=1.336 Antwortende

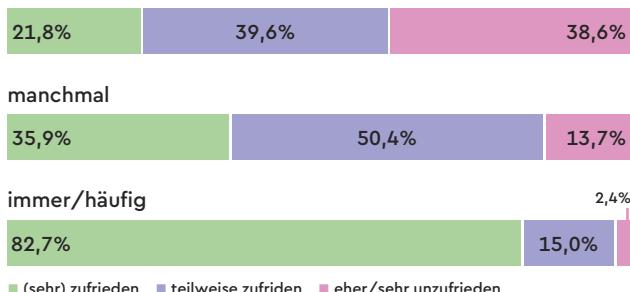
■ (sehr) zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ eher / sehr unzufrieden

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren rund 83 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 22 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen
selten/nie



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

Basis: n=1.242 Antwortende

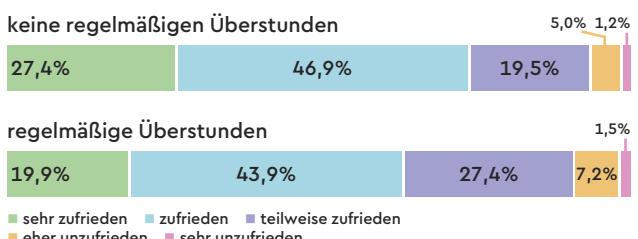
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 74 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für rund 64 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.314 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 89 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 69 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter den Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil der Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, war in Niedersachsen und Bremen bei den angehenden Metallbauer*innen, Elektroniker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Maurer*innen und Bankkaufleuten mit Anteilen zwischen 85 und 96 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten (53 Prozent), Köchin*innen und Köchen (67 Prozent) sowie KFZ-Mechatroniker*innen und Maler*innen und Lackierer*innen (je 68 Prozent).

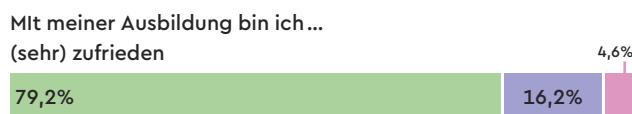
Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 31 Prozent weder unter- noch überfordert. 26 Prozent klagen über eine Überforderung und 44 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (31 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Maler*innen und Lackierer*innen, Köchinnen und Köchen und den KFZ-Mechatroniker*innen (zwischen 25 und 28 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur sechs von zehn (60 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Etwa ein Sechstel (17 Prozent) würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und ein weiteres knappes Viertel (23 Prozent) ist sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe über einen Bewerber*innenmangel sind diese Ergebnisse wenig zufriedenstellend.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit 79 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit knapp 8 Prozent.

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



Weniger als 8 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.328 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch gut zwei Drittel (69 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 51 Prozent und im vierten sogar auf nur noch 34 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.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



4. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

■ ja ■ weiß nicht ■ nein

Nur durchschnittlich die Hälfte der Auszubildenden ab dem dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.327 Antwortende

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Knapp drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 81 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollen Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 92 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2

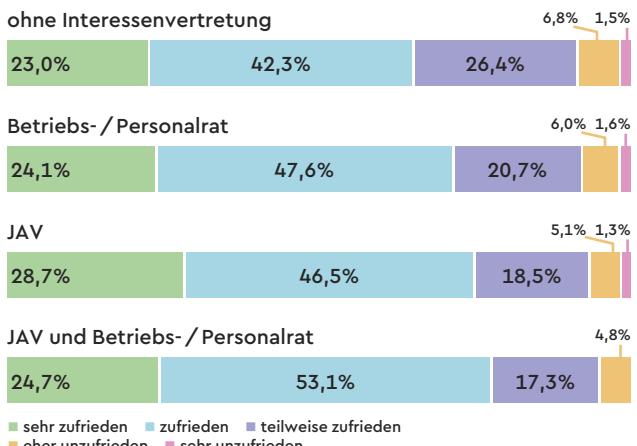
Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 75 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 65 Prozent.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (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 (47 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV mehr als zwei Drittel (68 Prozent) vorstellen.

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=1.213 Antwortende

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 86 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 62 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 32 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies nur 15 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 9 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter).

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (36 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 76 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (32 Prozent der befragten Auszubildenden³³) hingegen nur 70 Prozent.

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

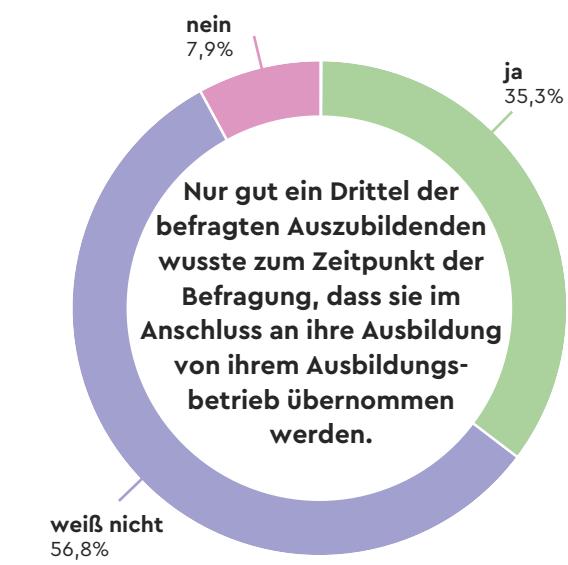


3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

63 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 16 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 47 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut ein Drittel (35 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.327 Antwortende

Große Unsicherheit

Rund 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für rund 8 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Köchinnen und Köche (38 Prozent), Gärtner*innen (24 Prozent) sowie Verkäufer*innen (19 Prozent) zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich rund 19 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 6 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. 40 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 35 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahme freuen dürfen, liegt bei rund 53 Prozent. 12 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels völlig unbefriedigend.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Niedersachsen und Bremen ungeachtet des Ausbildungsjahrs über drei Viertel der befragten Verwaltungsfachangestellten (77 Prozent) und 59 Prozent der Maurer*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 15 Prozent der Verkäufer*innen und je 25 Prozent der Köchinnen und Köche sowie der Einzelhandelskaufleute zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 80 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur knapp 4 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 44 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen 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 27 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 51 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 32 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (81 Prozent) als in Großbetrieben (68 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. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten. 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.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreport 2016 zum Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« haben dessen große Bedeutung für die Auszubildenden gezeigt. Psychische wie körperliche Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ein Übriges. Weitere Faktoren, die sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit auswirken, sind neben ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an die Auszubildenden z. B. die Notwendigkeit für einen Nebenjob aufgrund unzureichender Ausbildungsvergütung oder steigender Lernstress in der Berufsschule wegen einer an Schulnoten gekoppelten Übernahme nach der Ausbildung.

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen, und neue sind hinzugekommen. So zeigt die bundesweite Corona Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent der Befragten eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung sie sehr stark (20 Prozent) oder stark (35 Prozent) belastet haben.

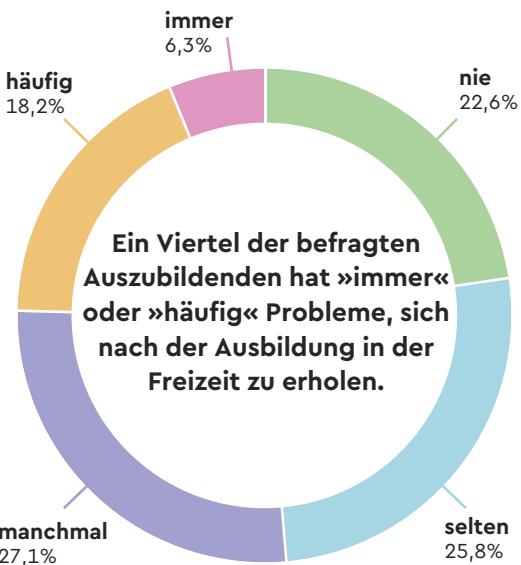
Erholung in der Freizeit

Ein Viertel (rund 25 Prozent) der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp einem weiteren Viertel (rund 23 Prozent) ist dieses Problem nicht bekannt.

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

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

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



n= 1.360 Antwortende

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

In meiner Ausbildung fühle ich mich...
überfordert



unterfordert



weder noch



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

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

n= 1.344 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise weniger als 10 Prozent der Mechatroniker*innen, Maurer*innen und Industriemechaniker*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten knapp die Hälfte (47 Prozent) und bei den Köchinnen und Köchen sogar rund 63 Prozent.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich rund 19 Prozent angeben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit rund 66 Prozent mehr als drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 33 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen (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

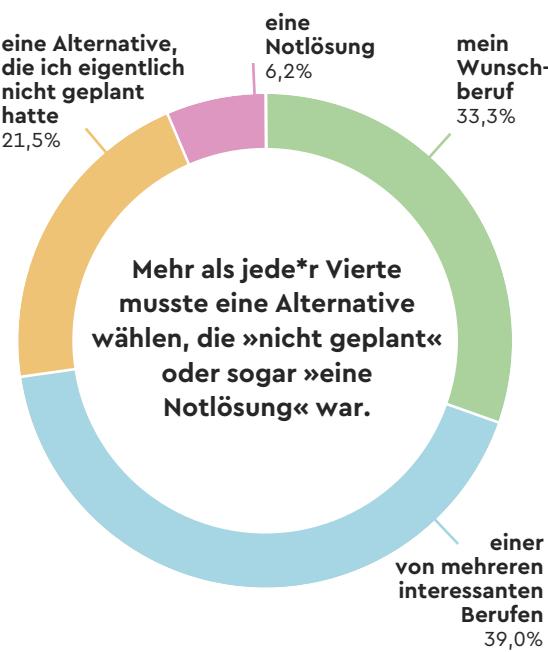
Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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: Gut Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (33 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39 Prozent). Knapp drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf,

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...



Basis: n=1.364 Antwortende

der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachteten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (6 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Über ein Drittel (36 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 28 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29 Prozent gegenüber 17 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen ebenso wie die Anzahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge immer weiter zurückgeht. So lag bundesweit der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen auch 2022 bei lediglich 36,5 Prozent³⁴.

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 dringend notwendig.

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

³⁴ vgl. BIBB 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 56

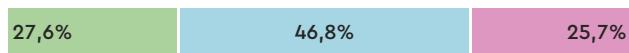
Berufswahl und Ausbildungserfolg

Die Ergebnisse zeigen, dass die Auszubildenden bei der Berufswahl 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 »erreicherbar« sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintenan zu stellen.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 84 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 knapp 28 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Viertel (26 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.330 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.

83 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf

arbeiten zu wollen, nur 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 48 bzw. 21 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast drei Viertel (73 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (46 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 19 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

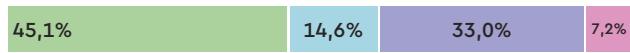
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



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=1.313 Antwortende

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Sicht 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.

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Mehr als jede*r vierte Auszubildende³⁵ in Deutschland löst seinen*ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und Verbesserung ist nicht in Sicht. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2023 bundesweit 141.207 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 26,7 Prozent entspricht, 1,6 Prozentpunkte mehr als 2020.

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.

Neuere Studien 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.³⁶

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

Ausbildungsabbrüche in Niedersachsen und Bremen

16 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, schon einmal eine Ausbil-

dung abgebrochen zu haben. Diese Quote liegt etwa auf dem Niveau des Vorjahres (gut 15 Prozent).

Für 82 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 18 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 achtet im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Nach dem Ende der Corona-Pandemie hat sich der Anteil der Auszubildenden, die befürchten, ihre Ausbildung pandemiebedingt nicht erfolgreich abschließen zu können, erwartungsgemäß deutlich verringert. Sahen im Jahr 2022 noch über 12 Prozent der Auszubildenden eine sehr große oder große Gefahr, ihre Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können, waren es aktuell lediglich noch gut 8 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- ▶ Eine qualitativ hochwertige und moderne Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- ▶ Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder*innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbilder*inneneignungsverordnung.
- ▶ Ein funktionierendes, neutrales, und niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, das stetig weiterentwickelt wird.
- ▶ Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe zu begleitenden und unterstützenden Angeboten, wie dem neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex).
- ▶ Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotype gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

³⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 92ff.

³⁶ a.a.O., S. 93

4. Fazit und Forderungen



Die Digitalisierung hat die Berufsausbildung schon jetzt einschneidend verändert. Das zeigen nicht nur die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie. Die tiefgreifenden Veränderungen bergen neben vielen Risiken auch Chancen für eine neu justierte Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten. Als Gewerkschaftsjugend stellen wir uns den Herausforderungen – wir werden die Veränderungen unserer Arbeitswelt aktiv begleiten, gestalten und mitbestimmen. Grundlage hierfür ist immer das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung, das jedoch in den letzten Jahren einen schlechenden Bedeutungsverlust erlitten hat. Hier braucht es eine entschiedene Trendwende: Mit dem Gesetz zur Förderung der Aus- und Weiterbildung hat die Bundesregierung den Einstieg in die Ausbildungsgarantie geebnet. Doch reichen die beschlossenen Maßnahmen nicht aus: Wir brauchen wieder mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Und wir brauchen gute und moderne Rahmenbedingungen der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Dafür kämpfen wir als Gewerkschaftsjugend – und genau hier müssen Politik und Arbeitgeber*innen liefern!

Der Ausbildungsreport 2023 zeigt sehr deutlich, dass es bei der Digitalisierung der Berufsausbildung erhebliche Nachholbedarfe gibt – sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Die berufliche Bildung braucht dringend ein Systemupdate: Das fängt bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen an, und das endet bei den Betrieben, die die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen müssen.

Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels sind diese Ergebnisse ein Armutszeugnis – statt »schwarzer Null« braucht es massive Zukunftsinvestitionen in die Bildungslandschaft. Das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit: Hängt der Zugang zu technischen Geräten vom eigenen Geldbeutel ab, kann von »Chancengleichheit« keine Rede sein.

Die DGB-Jugend fordert deshalb diese Verbesserungen:

Versprechen umsetzen – Pakt für Berufliche Schulen starten

Auszubildende müssen auf die künftige digitale Arbeitswelt vorbereitet sein. Ihnen muss nicht nur notwendiges technisches Verständnis, sondern auch ein selbstbestimmter und souveräner Umgang mit digitalen Medien vermittelt werden. Um berufliche Bildung für diese digitale Zukunft zu rüsten, muss die digitale Infrastruktur an den Berufsschulen ausgebaut und die Medienkompetenz auf allen Ebenen gestärkt werden.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag versprochen, gemeinsam mit den Ländern einen Pakt für berufliche Schulen aufzulegen, um sie zu stärken und zu modernisieren. Dass dieser Pakt besser heute als morgen starten muss, verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports. Klar ist: Es muss dringend in Ausbildungskonzepte, Gebäude, Ausstattung und Lehrkräfte der beruflichen Schulen investiert werden.

Wer die Berufsausbildung als Fundament unserer Gesellschaft an Berufsschulen stärken will, muss erstens mehr Lehrkräfte einstellen. Zweitens müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Drittens gilt es, auch die Arbeitsverhältnisse selbst anzupacken: befristete und prekäre Arbeit muss weg. Die Lehrkräfte brauchen sichere Jobs. Viertens sind Angebote zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung für die Lehrkräfte wichtig – und natürlich auch eine zeitgemäße Ausstattung. Und fünftens muss die Mitbestimmung der Auszubildenden in den beruflichen Schulen gestärkt werden. Nur so kann gute Ausbildung auf aktuellem technischen und wissenschaftlichen Stand stattfinden.

Lernmittelfreiheit ausbauen – Mobile Endgeräte aufnehmen

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG müssen Betriebe ihren Auszubildenden die benötigten Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen, wobei insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur genannt werden. In den letzten Jahren haben auch digitale Endgeräte in vielen Ausbildungsberufen an Bedeutung gewonnen. Der Ausbildungsreport 2023 zeigt jedoch, dass viele Betriebe dem nicht entsprechen. Sie stellen ihren Auszubildenden eben nicht alle benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung. Damit hängt die Befähigung einer modernen Ausbildung oftmals vom eigenen Geldbeutel oder dem der Eltern ab. Das können wir als Gewerkschaftsjugend nicht akzeptieren: Wir fordern, die Lernmittelfreiheit nach BBiG auf digitale Endgeräte und Software auszuweiten. Nur so kann soziale Ungleichheit verringert und eine gute, moderne Ausbildung für alle ermöglicht werden.

Klar ist aber auch: Die Bereitstellung mobiler Endgeräte und Software darf für Auszubildende nicht in einer Entgrenzung der Arbeitszeiten münden. Außerdem dürfen diese nicht zur Dauerkontrolle verwendet werden. Hier sind von den Arbeitgeber*innen entsprechende Schutzmechanismen einzurichten.

Modern ausbilden –

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

Digitalisierung und Transformation haben die berufliche Bildung bereits deutlich verändert und werden auch künftig regelmäßige Anpassungen erfordern. Um weiterhin eine moderne Ausbildung vom Anfang bis zum Ende zu gewährleisten, muss das Lehr-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal die Möglichkeit haben, sich regelmäßig – z. B. in der Anwendung digitaler Formate und allgemeiner Medienkompetenz – fort- und weiterzubilden. Lehrkräfte sind hierfür auf eine ausreichende personelle Ausstattung angewiesen, um Qualifizierungsangebote wahrnehmen zu können. Ausbildende und ehrenamtliche Prüfer*innen müssen bezahlte Freistellungen erhalten, um eine Ausbildung und Prüfung auf dem aktuellen Stand der Technik zu gewährleisten. Sämtliche Kosten betrieblicher Weiterbildung sind von den Arbeitgeber*innen zu tragen.

Qualität sichern –

Keine Schmalspurausbildung

Eine moderne und umfassende Ausbildung braucht Zeit. Insbesondere dann, wenn sich durch Digitalisierung und Transformation die Ausbildungsberufe und Berufsbilder verändern. Ziel jeder Berufsausbildung muss es sein, junge Menschen mit einer breiten inhaltlich-praktischen Basis auf die Herausforderungen einer komplexen und sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Die hierfür benötigte Zeit ist mit Schmalspurausbildungen, Teilqualifizierungen und einer Modularisierung der Ausbildung nicht vereinbar. Bereits zu Beginn des Berufslebens ist der Weg in gering qualifizierte und somit auch schlechter bezahlte Berufe vorgegeben. Außerdem sind es insbesondere diese einfachen Tätigkeiten, die durch die Digitalisierung bedroht sind. Vor diesem Hintergrund fordert die DGB-Jugend den Erhalt der vollwertigen dualen Ausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren, um die Ausbildungsqualität zu sichern.

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen erneut: Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedenere Auszubildende. Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich neue Anforderungen an die Mitbestimmung der Beschäftigten: Gewerkschaften muss ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe ermöglicht werden, um diejenigen zu erreichen, die sich in mobiler Arbeit/Ausbildung befinden. Außerdem sollte die Einführung und Nutzung von jeder Softwareanwendung der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen, um z. B. die Dauerkontrolle von Beschäftigten zu verhindern. Der Betriebs-/Personalrat sollte deshalb das Recht und die Möglichkeit haben, die Einführung technischer Einrichtungen/Softwareanwendungen abzulehnen.

Knapp bei Kasse –

Erhöhung der (Mindest-)Ausbildungsvergütung jetzt

Steigende Mietpreise und die hohe Inflation haben insbesondere Auszubildende hart getroffen: Mit ihren niedrigen Ausbildungsvergütungen ist ein eigenständiges Leben vielfach unerschwinglich geworden. Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV), ein hart erkämpfter Erfolg der Gewerkschaftsjugend, reicht nicht mehr aus. Die Preisexplosionen waren bei Festlegung der Beträge noch nicht absehbar. Wer 2023 eine Ausbildung beginnt, erhält im ersten Lehrjahr mindestens 620 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 744 Euro erhalten!

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für alle

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



5.

Auswertungsverfahren und Methodik



Die Befragung der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2022 bis April 2023 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 1.381 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in 23 Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen. 95 Prozent kommen dabei aus 21 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2021.³⁷ Zusätzlich wurden 51 angehende Metallbauer*innen (bundesweit Rang 30, in Niedersachsen Rang 22) und 17 Maurer*innen (bundesweit Rang 35, in Niedersachsen Rang 23) mit 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 2021 gewichtet. Aufgrund hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

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

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

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

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

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

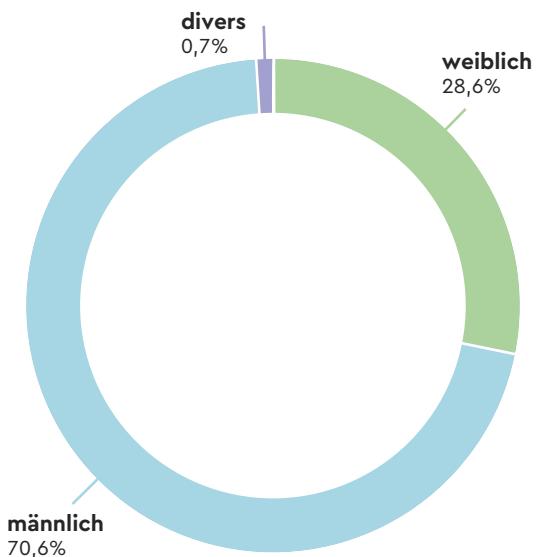
³⁷ Vier der bundesweiten Top-25-Berufe konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Fachlagerist*in (5), Friseur*in (5), Hotelfachmann*frau (5) und Steuerfachangestellte*r (9).

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



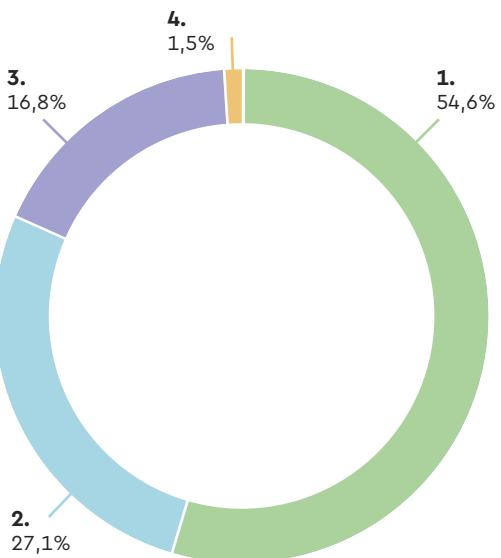
6 Anhang

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Geschlecht



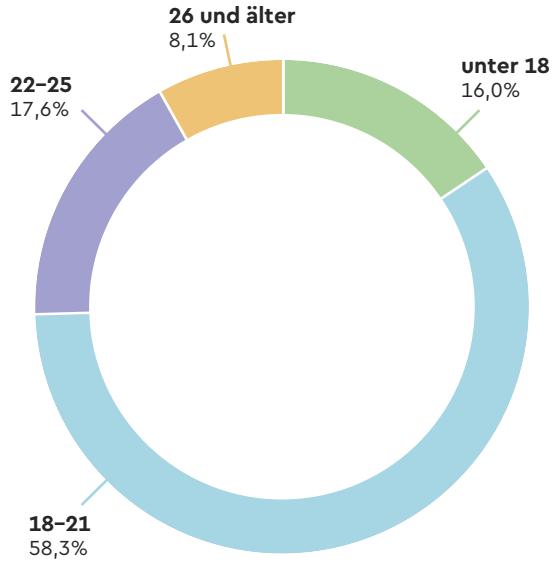
Basis: n=1.369 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsjahr



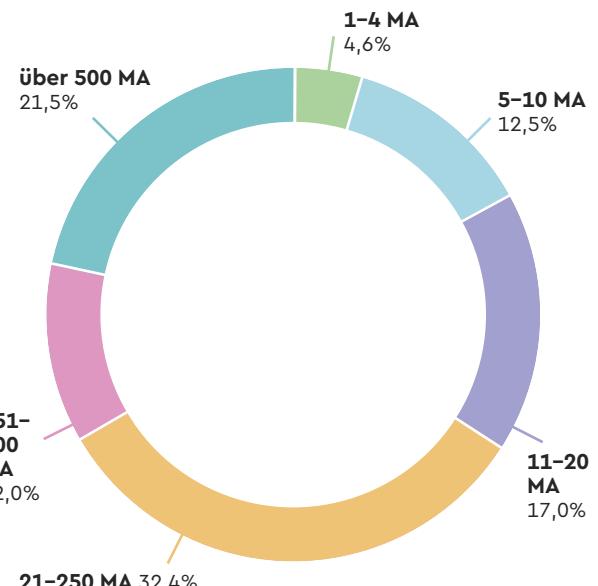
Basis: n=1.377 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Alter



Basis: n=1.370 Antwortende

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



Basis: n=1.307 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2022/2023: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsaltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)

2. Ich befinde mich im

1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.

3. Ich mache eine

betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)

4. Ich bin _____ Jahre alt

und weiblich männlich divers

5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.

6. Ich arbeite an

3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.

7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:

immer häufig manchmal selten nie

8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein

9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.

10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...

mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht

11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €.
(Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)

12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:

ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht

13. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein

14. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.

15. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:

ja nein

16. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:

immer häufig manchmal selten nie

17. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:

immer häufig manchmal selten nie

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

immer häufig manchmal selten nie

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

20. Falls Frage 19 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht

21. Falls Frage 19 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:

immer häufig manchmal selten nie

22. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:

immer häufig manchmal selten nie

23. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):

immer häufig manchmal selten nie

24. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...

mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung

25. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:

sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer



26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

27. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

überfordert unterfordert weder noch

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

immer häufig manchmal selten nie

29. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

ja nein

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

im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

32. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

33. Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung (Inhalte, Software, Zeitpunkt, ...) empfinde ich als:

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

34. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

35. Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

36. Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit mich zu unterstützen.

immer häufig manchmal selten nie

37. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die benötigten technischen Geräte (z. B. Smartphones, Tablets, Laptops) für eine digitalisierte Ausbildung zur Verfügung gestellt?

immer häufig manchmal selten nie
 Es werden keine technischen Geräte benötigt

38. Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

39. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

40. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja nein weiß nicht.

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

sehr große Gefahr große Gefahr
 geringe Gefahr gar keine Gefahr

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

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

43. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

ja nein weiß nicht.

44. *Falls Frage 43 JA:* Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

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

45. *Falls Frage 43 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

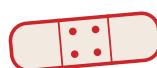
46. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):

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

47. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

48. 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

Impressum

Herausgeberin:

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

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

V.i.S.d.P.:

Kimberly Haarstik
Bezirksjugendsekretärin

Redaktion:

Ute Neumann

Datenanalyse:

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



Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Neue Druckhaus Dresden GmbH

Fotonachweis:

Titel: StockPhotoPro/AdobeStock
S. 04: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 06: Gumpanat Thavankitdumrong/AdobeStock
S. 10: Yuri A/Shutterstock
S. 14: fotografixx/iStock
S. 18: GaudiLab/Shutterstock
S. 22: Louise Beaumont/iStock
S. 29: Tongpool Piasupun/Shutterstock
S. 36: Capricorn Studio/Shutterstock
S. 45: GaudiLab/Shutterstock
S. 52: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 55: marchmeena29/iStock
S. 56: golero/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.

August 2023

