Studie



Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2026

nbs-jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	**Einordnung und Gesamtbewertung**	**6**
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2026	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	10
2	**Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden**	**12**
2.1	Belastungen am Ausbildungsplatz	14
2.2	Belastungen im Privatleben	18
2.3	Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen	19
2.4	Einordnung der Ergebnisse	20
3	**Ergebnisse zur Ausbildungsqualität**	**22**
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	23
3.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	24
3.1.3	Ausbildungsnachweis	25
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	26
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	31
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	31
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	33
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	34
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	36
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	37
3.3	Ausbildungsvergütung	38
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	41
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	41
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	45
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	47
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	50
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	52
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	54
4	**Fazit und Forderungen**	**56**
5	**Auswertungsverfahren und Methodik**	**60**
6	**Anhänge**	**62**
	Impressum	66

Vorwort

Die duale Berufsausbildung eröffnet jungen Menschen einen qualifizierten Einstieg ins Berufsleben und leistet einen zentralen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Umso problematischer ist, dass in Deutschland weiterhin 2,76 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss haben. In Niedersachsen betrifft dies 20,5 Prozent und in Bremen sogar 27,4 Prozent[1]. Für sie steigt das Risiko von Niedriglöhnen und unsicherer Beschäftigung.

Auch die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse bleibt eine Herausforderung. Die Vertragslösungsquote lag deutschlandweit erneut bei 29,7 Prozent. Denn auch dort, wo junge Menschen einen Ausbildungsplatz finden, stimmen die Bedingungen nicht immer. Gute Ausbildungsbedingungen und verlässliche Unterstützung sind unabdingbar, damit junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

Ausbildungsmarkt: Lage spitzt sich weiter zu

Laut BIBB-Datenreport 2026 ist in Deutschland das Interesse an einer Berufsausbildung im Vergleich zum Vorjahr gestiegen – ein positives Signal. Dem steht gegenüber, dass immer weniger Betriebe ausbilden. Der Anteil ausbildender Betriebe liegt in Niedersachsen nur noch bei 21,5 Prozent, in Bremen bei 20 Prozent. Die Folgen zeigen sich deutlich: 2025 wurden nur bundesweit 476.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen – 10.300 weniger als im Jahr davor.

Der in Bremen eingeführte Ausbildungsunterstützungsfonds war ein wichtiger gewerkschaftlicher Erfolg, der die Verantwortung für eine gute Ausbildung nun auf viele Schultern verteilt und zeitgleich Anreize für Unternehmen schafft, Ausbildungsstellen anzubieten. Alle Bremer Betriebe zahlen in einen Fonds ein, aus dem wichtige Projekte zur Förderung der dualen Berufsausbildung ge-

[1] Vgl. BIBB-Datenreport 2026, S. 301.



zahlt werden. Betriebe, die ausbilden, erhalten selbst Zahlungen aus dem Fonds, die sie für ausbildungsbezogene Maßnahmen innerhalb des Betriebes einsetzen können. Hier ist zu beachten, dass der Fonds aktuell noch keine signifikanten Auswirkungen auf die Ausbildungsmarktzahlen hat, da erst kürzlich entsprechende Maßnahmen beschlossen werden konnten.

Langfristig kann die Zahl der unversorgten Bewerber*innen nur gesenkt werden, wenn Maßnahmen ergriffen werden, um suchende Betriebe und unversorgte Bewerber*innen zusammen zu bringen. Der DGB und die DGB-Jugend halten deshalb an der Forderung nach einer flächendeckenden, umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie fest. Ausbildungskosten müssen solidarisch unter allen Betrieben verteilt werden. Nur so entstehen stärkere Anreize, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Zeitgleich müssen Bewerber*innen durch Angebote (z.B. Fahrtkostenzuschüsse) im Rahmen einer Ausbildungsgarantie unterstützt werden.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2026: Mentale Gesundheit

Für den Ausbildungsreport 2026 wurden im Schuljahr 2025/26 in Niedersachsen und Bremen insgesamt 1.111 Auszubildende befragt. Die Mehrheit der Befragten bewertet ihre Ausbildung zwar weiterhin positiv: 67 Prozent gaben an, »zufrieden« oder »sehr zufrieden« zu sein. Der Rückgang um fast fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr ist jedoch deutlich. Die Ausbildungszufriedenheit erreicht damit den niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebungen in Niedersachsen und Bremen.

Auch weitere Bereiche zeigen akuten Handlungsbedarf: Ein Drittel der Befragten (33 Prozent) leistet regelmäßig Überstunden. Knapp 20 Prozent müssen immer oder häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Zudem bleibt die finanzielle Situation angespannt: Fast zwei Drittel der Auszubildenden (knapp 64 Prozent) gaben an, von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig leben zu können.

Mentale Gesundheit stärken: Gute Ausbildung schützt

Mit dem diesjährigen Schwerpunktthema »mentale Gesundheit« zeigen wir, dass psychische Belastungen eng mit den Rahmenbedingungen der Ausbildung zusammenhängen. Sie entstehen dort, wo Zeit für Erholung fehlt, Pendelwege zu lang sind, Arbeitszeiten ausufern und die Vergütung nicht zum Leben reicht.

Umso wichtiger ist der Blick darauf, wie Auszubildende Belastungen wahrnehmen und welche Folgen diese für ihre Ausbildung haben. Die Ergebnisse zeigen, dass Erschöpfung, der Gang zur Ausbildung trotz Krankheit und Abbruchgedanken für einen relevanten Teil der Befragten zum Ausbildungsalltag gehören. Besonders problematisch ist: 37 Prozent der Auszubildenden mit psychischen Belastungen wissen nicht, mit wem sie darüber sprechen können.

Mentale Gesundheit darf nicht allein als individuelles Problem verstanden werden. Auszubildende brauchen Unterstützung, wenn sie psychisch belastet sind. Entscheidend ist aber auch, die Bedingungen zu verbessern, unter denen Belastungen entstehen: qualifiziertes Ausbildungspersonal, planbare Arbeitszeiten, eine angemessene Vergütung, bezahlbarer Wohnraum und sichere berufliche Perspektiven.

Betriebe, Berufsschulen und Politik müssen mentale Gesundheit der Auszubildenden als gemeinsame Aufgabe begreifen und verbindlich in der Ausbildung verankern. Auszubildende müssen wissen, an wen sie sich bei psychischen Belastungen wenden können. Dafür braucht es qualifizierte Ansprechpersonen, niedrigschwellige Unterstützungsangebote, gut ausgestattete Berufsschulen und ausreichende Ressourcen für Ausbilder*innen und Lehrkräfte.

Wir fordern deshalb:

- → **Fort- und Weiterbildungen zu mentaler Gesundheit** für Ausbildungspersonal und Berufsschullehrkräfte sicherzustellen und bereits im Lehramtsstudium zu verankern.
- → **Sozialpädagogisches Personal** an allen berufsbildenden Schulen einzusetzen.
- → **Arbeits- und Ausbildungszeiten verbindlich zu erfassen** – um Überstunden sichtbar zu machen, Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen zu verhindern
- → **Azubiwohnheime mit sozialpädagogischer Begleitung bundesweit auszubauen** – um bezahlbaren und mitbestimmten Wohnraum zu schaffen.

Kimberly Haarstik
Bezirksjugendsekretärin

Jasmin Wührmann
Jugendbildungs
referentin
Bremen-Elbe-Weser



1 Einordnung und Gesamtbewertung

1.1
Die wichtigsten Ergebnisse 2026

Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden
Sechs von zehn befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen (61 Prozent) fühlen sich psychisch belastet. Zurückzuführen ist dies auf eine Vielzahl belastender Faktoren in Beruf und Privatleben sowie die anhaltenden und vielfältigen gesellschaftlichen und globalen Krisen.

Belastende Ausbildungsbedingungen stellen weiterhin keine Ausnahme dar. Wie bereits im Ausbildungsreport von 2016 festgestellt wurde, fühlt sich auch zehn Jahre später mehr als die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der insgesamt neun abgefragten Bereiche stark belastet. Eine zentrale Rolle spielen dabei Belastungen durch Leistungs- und/oder Zeitdruck, Personalmangel und Verantwortungsdruck (⟶ Kapitel 2.1).

Ebenfalls mehr als die Hälfte der Auszubildenden (51 Prozent) berichtet von belastenden Bedingungen im Privatleben. Am meisten Sorgen bereiten den Auszubildenden hier ihre finanzielle Situation und ihre aktuelle Wohnsituation. Dies sind beides Faktoren, die ebenfalls in einem direkten Zusammenhang zu den Ausbildungsbedingungen stehen[2] (⟶ Kapitel 2.2).

Angesichts des Ausmaßes psychischer Belastungen unter Auszubildenden ist es alarmierend, dass 37 Prozent der betroffenen Auszubildenden niemanden haben, mit dem sie über ihre Belastungen sprechen können. Ebenso viele (knapp 37 Prozent) finden im betrieblichen Umfeld Unterstützung, in den Schulen sind es sogar nur knapp 27 Prozent (⟶ Kapitel 2.3).

Überstunden
Regelmäßige Überstunden gehören für ein Drittel der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 33 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (27 Prozent) ist dies wieder eine deutliche Verschlechterung (⟶ Kapitel 3.2.1).

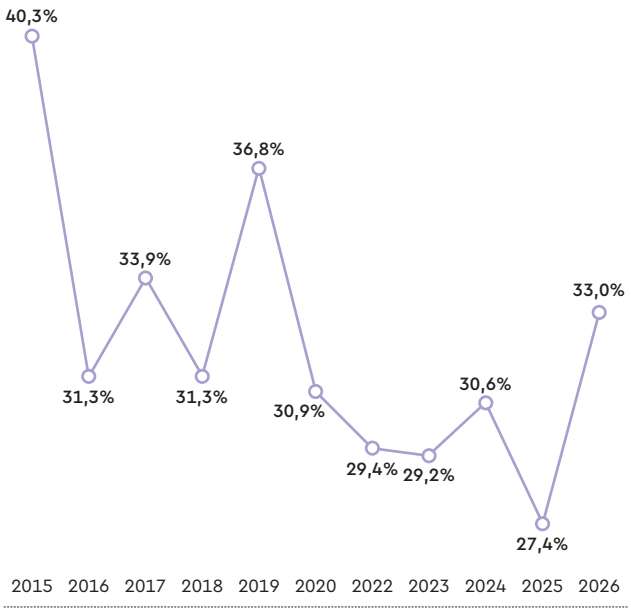
Jugendarbeitsschutz
Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Mit 4,6 Prozent liegt der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, nun zwar wieder deutlich unter dem Vorjahreswert von 7,6 Prozent. In der längerfristigen Betrachtung bleibt aber abzuwarten, ob dieser Rückgang sich weiter fortsetzt.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn nach wie vor noch ein Viertel (knapp 25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden leisten müssen.

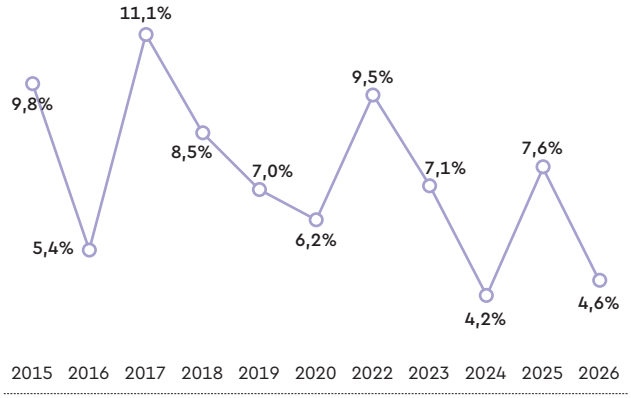
Knapp sechs von zehn minderjährigen Auszubildenden erhalten für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (59 Prozent), der immerhin fünf Prozentpunkte mehr als im Vorjahr beträgt. Noch immer konnte jedoch ein Viertel (25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden keine Angaben dazu machen, ob – und wenn ja, in welcher Form – Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden (⟶ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit
Ein deutlicher Rückgang ist bei der Ausbildungszufriedenheit festzustellen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden« sind, um fast 5 Prozentpunkte zurückgegangen und erreicht mit knapp 67 Prozent den

Entwicklung Überstunden

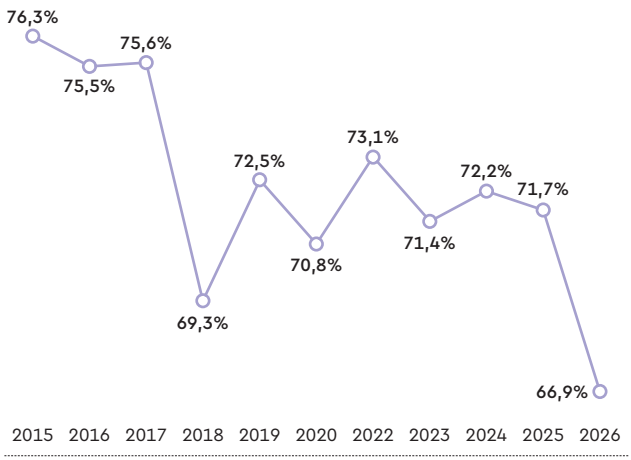


Entwicklung Jugendlicher unter 18, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen



[2] Vgl. DGB Ausbildungsreport 2025, Kapitel 2.2.: Finanzierbarkeit von Ausbildung.

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



niedrigsten jemals im Rahmen des Ausbildungsreports für Niedersachsen und Bremen ermittelten Wert.

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

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

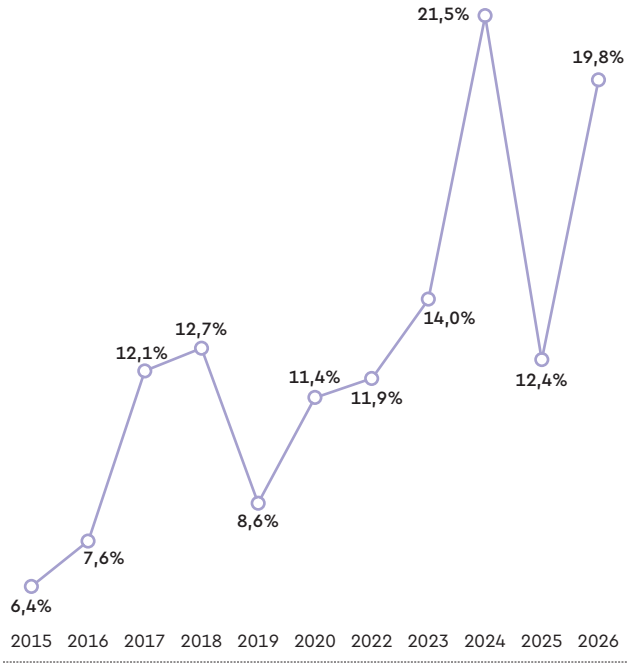
In Niedersachsen und Bremen ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, bei der diesjährigen Befragung wieder stark um über sieben Prozentpunkte auf knapp 20 Prozent gestiegen. Damit hat sich der letztjährige Rückgang von etwa 9 Prozentpunkten leider nicht fortgesetzt. Die erneute starke Zunahme ausbildungsfremder Tätigkeiten dürfte mit ausschlaggebend für die gesunkene Ausbildungszufriedenheit sein (⟶ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen

Neun von zehn der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden (91 Prozent) gaben dieses Jahr an, eine*n Ausbilder*in zu haben. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass jeder elften Person an der Ausbildungsstelle kein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht. Dies ist der schlechteste je in Niedersachsen und Bremen gemessene Wert. Hinzu kommt, dass bei knapp 12 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*innen diese »selten« bis »nie« präsent sind. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich ebenfalls negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein sowie auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen. (⟶ Kapitel 3.1.4).

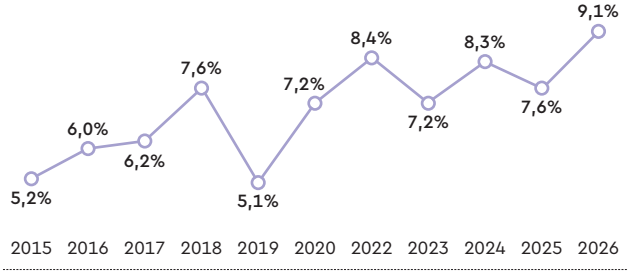
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des passenden Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Fast ein Drittel der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden (32 Prozent) konnte einen Wunschberuf erlernen und weitere 37 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Drei von zehn der Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Pro-

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



zent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (9 Prozent). Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. 30 Prozent von ihnen, also fast doppelt so viel wie von den männlichen Auszubildenden (16 Prozent), gaben an, dass es sich bei ihrem Ausbildungsberuf um eine Alternative handelt, die sie eigentlich nicht geplant hatten.[3]

Auszubildende in von ihnen nicht geplanten Berufen sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (knapp 52 Prozent) als Auszubildende, die einen Wunschberuf erlernen (80 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 33 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (⟶ Kapitel 3.4.5).

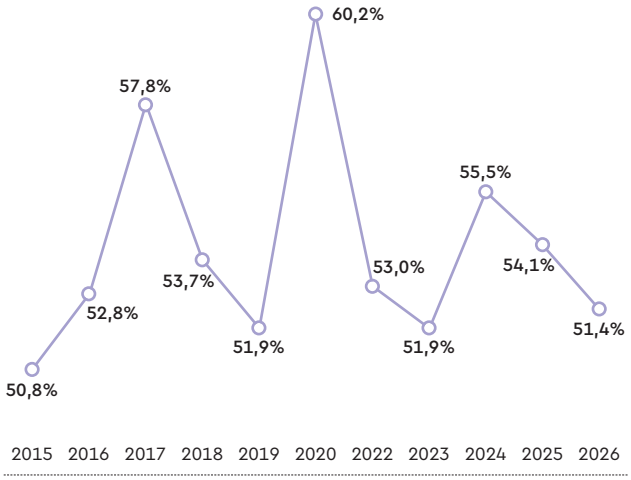
Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung
In der diesjährigen Befragung zeigen sich, wie in den vergangenen Jahren, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung, die in den entsprechenden Kapiteln ersichtlich sind. Die, von berufsstrukturellen Einflüssen bereinigten, Ergebnisse legen nahe, dass die bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Vielmehr herrschen insbesondere in weiblich konnotierten Berufen und Branchen offenbar schlechtere Ausbildungsbedingungen. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen, gerade weil Betriebe die Auswahl ihrer Auszubildenden häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in dem schwindenden Interesse junger Frauen an einer dualen Ausbildung wider.

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 jedoch schwierig. 61 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden (Vorjahr: 57 Prozent). Nur ein Drittel (33 Prozent) hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten, und 7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten wie im Vorjahr 72 Prozent eine unbefristete Zusage. Die übrigen Befragten hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 37 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
Als Lernort spielt die Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Nur gut 51 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Mit diesem Rückgang auf den niedrigsten Wert der letzten zehn Jahre setzt sich der rückläufige Trend vom Vorjahr fort (⟶ Kapitel 3.1.6).

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



[3] Für den Ausbildungsreport 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.

1.2
Lage auf dem Ausbildungsmarkt[4]

Wie die Analysen des BIBB zeigen, hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Niedersachsen und Bremen 2025 weiter verschärft: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag mit rund 49.500 in Niedersachsen und 5.400 in Bremen um 1,3 Prozent (Niedersachsen), bzw. 1,0 Prozent (Bremen) leicht unter dem Vorjahreswert.

Inzwischen verfügt bundesweit fast jede*r fünfte junge Erwachsene im Alter von 20 bis 34 Jahren (18,8 Prozent) über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies entspricht etwa 2,76 Millionen jungen Menschen. Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sind vor diesem Hintergrund nicht als Folge des demografischen Wandels zu betrachten. Wenn sich trotzdem immer mehr Betriebe aus der dualen Ausbildung zurückziehen, so ist dies eine fatale Entwicklung, die zu einer erheblichen Verschärfung des Fachkräftemangels führen wird. So waren 2024 etwa die Hälfte (51 Prozent) der Betriebe in Deutschland grundsätzlich ausbildungsberechtigt. Insgesamt ist die Ausbildungsbetriebsquote jedoch bundesweit auf 18,8 Prozent gesunken (Niedersachsen: 21,5 Prozent, Bremen: 20 Prozent).

In Niedersachsen waren im Oktober 2025 noch 3.840 Ausbildungsstellen unbesetzt. Dem standen 10.203 unversorgte Bewerber*innen gegenüber. In Bremen waren es 245 unbesetzte Stellen und 995 unversorgte Bewerber*innen. Die Zahlen zeigen, dass in der Theorie genügend Interessierte für die unbesetzten Ausbildungsstellen vorhaben sind. Dies ist weiterhin in erster Linie auf die seit vielen Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zurückzuführen. Neben regionalen Ungleichgewichten spielen hier berufliche Faktoren eine zentrale Rolle. Von Besetzungsproblemen betroffen waren 2025 erneut vor allem Berufe im Handwerk, insbesondere in der Lebensmittelbranche, sowie Berufe im Baugewerbe.

Viele Betriebe verzichten darauf, Ausbildungsstellen zu besetzen. Einer DIHK-Ausbildungsumfrage bei Unternehmen aus dem Jahr 2025 zu Folge gaben lediglich 52 Prozent der befragten Unternehmen an, alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt zu haben. Als Gründe für die Nichtbesetzung gaben die Unternehmen insbesondere an, keine geeigneten Bewerbungen (73 Prozent) oder generell keine Bewerbung (32 Prozent) bekommen zu haben.[5]

Um die gravierenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt in den Griff zu bekommen, bedarf es daher eines Umdenkens sowohl auf Seiten der jungen Menschen als auch der Ausbildungsbetriebe. Junge Menschen müssen bereits frühzeitig die Möglichkeit erhalten, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen und sich in ihnen auszuprobieren, um dann, mit professioneller Begleitung, eine vorurteilsfreie, qualifizierte und erfahrungsbasierte Berufswahlentscheidung treffen zu können. Gleichzeitig sollten Betriebe ihre Eignungskriterien überdenken bzw. überlegen, unter welchen Voraussetzungen sie sich in der Lage sähen, vermeintlich ungeeigneten Bewerber*innen mit schlechteren individuellen Ausgangsvoraussetzungen eine Chance zu geben. Förderinstrumente wie die »Berufseinstiegsbegleitung« oder die »Assistierten Ausbildung/AsA flex«, bieten hier bereits gute Anknüpfungspunkte, die es jedoch noch intensiver und effektiver zu nutzen gilt.

Damit dieser Umschwung gelingt und die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt nachhaltig reduziert werden können, bedarf es auf lokaler Ebene einer intensiven Kooperation zwischen den allgemein- und berufsbildenden Schulen, den Betrieben und Kammern sowie den Akteur*innen im Übergangsbereich. Eine wichtige Rolle können hier Jugendberufsagenturen spielen, indem sie die Akteur*innen zusammenbringen, Prozesse strukturieren und eine passgenaue Ausgestaltung der vielfältigen Angebote fördern.

---

[4] Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF (2026): Berufsbildungsbericht 2026; BIBB (2025): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2025, Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt – Berichtsjahr 2024/2025, September 2025.

[5] Vgl.: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2025: Ausbildung 2025.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

▶ Ausbildungsfonds für Niedersachsen:
Leider greift die gesetzliche Ausbildungsgarantie in viel zu wenigen Regionen, die Potenziale der unterstützenden Maßnahmen (Berufsorientierungspraktikum, Mobilitätszuschuss) werden noch nicht konsequent genutzt. Zudem ist festzuhalten: Die gesetzliche Ausbildungsgarantie allein wird die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt nicht lösen. Wir fordern deshalb weiterhin die Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, um die finanzielle Verantwortung endlich fairer unter allen Betrieben zu verteilen und eine moderne Ausbildungsinfrastruktur zu schaffen. Hierdurch würden Anreize für die Betriebe geschaffen werden, sich wieder stärker an der Berufsausbildung zu beteiligen.

▶ Eine bessere schulische Berufsorientierung durch ein Ankerfach:
Junge Menschen sollten sich bereits in allgemeinbildenden Schulen frühzeitig und interessenbezogen beruflich orientieren können. Berufsorientierung ist im Lehrplan im Rahmen eines »Ankerfachs« einzuplanen, ausreichend qualifiziertes Personal und einheitliche länderübergreifende Qualitätsstandards sind notwendig. Sie muss zwingend geschlechtersensibel erfolgen und bestehende Rollenstereotype aufbrechen. Gewerkschaften, Betriebe und andere Akteur*innen sollen Zugang zum Berufsorientierungs-Unterricht erhalten, um praxisnahe Eindrücke zu teilen und auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Schüler*innen müssen außerdem die Möglichkeit haben, vermehrt Praktika wahrzunehmen, um verschiedene Berufsfelder und Betriebe kennen zu lernen.

▶ Bezahlbaren und verlässlichen ÖPNV ermöglichen:
Auszubildende sind auf ausreichende und bezahlbare Mobilitätsangebote angewiesen. In Niedersachsen gilt die Einführung des Azubi-Ticket Deutschland als wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Dennoch muss ein niedriger Preis des Azubi-Tickets langfristig gesichert werden. Für das Land Bremen fordern wir die Einführung eines solchen Azubi-Tickets, das bundesweit gilt. Darüber hinaus muss das Land Niedersachsen dafür sorgen, das ÖPNV-Netz weiter auszubauen, sodass alle Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe unkompliziert erreichbar sind.

▶ Azubi-Wohnen:
In Bremen existiert bereits ein Azubi-Werk, in Niedersachsen müssen wir nachliefern. Wir fordern die Einführung eines landesweiten Azubi-Werkes, das Bedarfe an Wohnraum in Niedersachsen analysiert und dann entsprechende Planungen vorantreibt. Zeitgleich soll es Kommunen und Landkreise dabei beraten, wie bezahlbarer Wohnraum (z. B. in Form von Azubi-Wohnheimen) geschaffen werden kann. Zusätzlich sollen im Azubi-Werk Beratungsangebote gebündelt werden: für Interessierte und auch jene, die bereits eine Ausbildung begonnen haben.



2
Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

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

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

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

Aktuelle Studien belegen, dass es um die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter steht als vor der Pandemie. Ergebnissen der inzwischen achten Befragungsrunde der COPSY-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) zufolge berichten noch immer etwa 5 Prozent mehr Kinder und Jugendliche über eine schlechtere psychische Gesundheit als vor der Pandemie. 22 Prozent der jungen Menschen empfinden ihre Lebensqualität als anhaltend beeinträchtigt, 23 Prozent leiden weiterhin unter psychischen Auffälligkeiten und 25 Prozent berichten von Angstsymptomen.

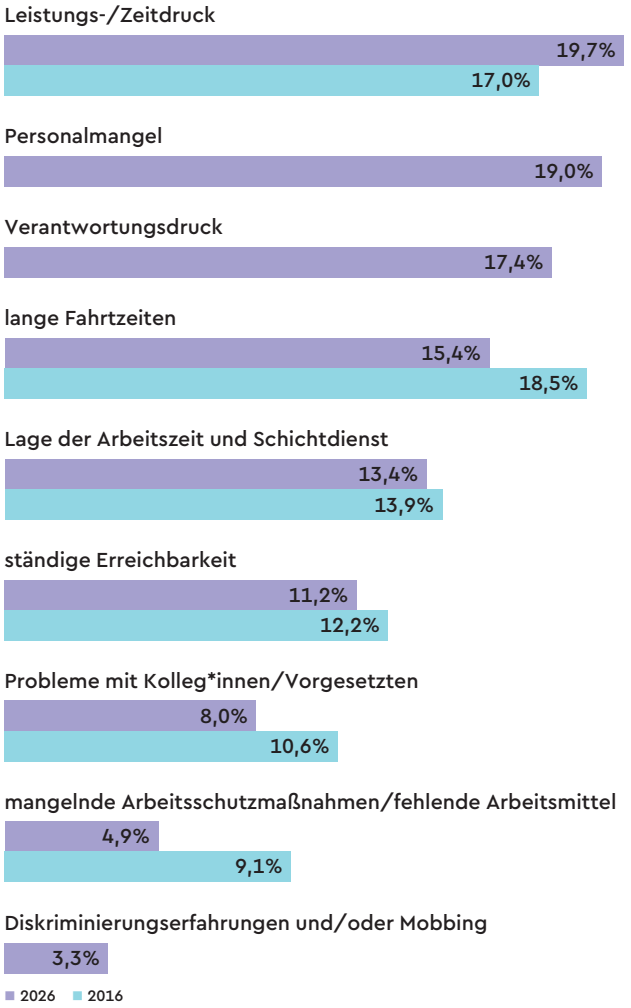
Die COPSY-Studie zeigt auch, dass aktuelle gesellschaftliche Diskussionen und Krisen einen spürbaren Einfluss auf Kinder und Jugendliche haben. Während die Folgen der Pandemie kaum noch eine Rolle spielen, setzen sie sich nun intensiv mit Themen wie Kriegen (70 Prozent), Terrorismus (62 Prozent), wirtschaftlicher Unsicherheit (57 Prozent) und der Klimakrise (49 Prozent) auseinander und erleben diese Entwicklungen als belastend.

Vor dem hier skizzierten Hintergrund widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports nach 2016 nun erneut dem Thema psychische Gesundheit. Zusätzlich zu den Belastungen am Ausbildungsplatz wurden dabei erstmals auch Belastungsfaktoren im Privatleben der Auszubildenden mit in den Blick genommen. Darüber hinaus wurde angesichts der vielfältigen beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Belastungsfaktoren auch die Frage gestellt, ob und wenn ja durch wen die Auszubildenden bei der Bewältigung der von ihnen als belastend empfundenen Situationen unterstützt werden.

2.1
Belastungen am Ausbildungsplatz

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen wurden die Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen für insgesamt neun Bereiche um ihre Einschätzung gebeten, inwiefern sie die Situation dort als belastend empfinden. Neben Aspekten wie Leistungs- bzw. Zeitdruck oder der Lage der Arbeitszeiten, die bereits 2016 im Rahmen des Ausbildungsreports erfragt wurden, sind mit den Themen Personalmangel, Verantwortungsdruck und Diskriminierungserfahrungen/Mobbing drei weitere Bereiche in die Befragung mit aufgenommen worden.

Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



Leistungs- und/oder Zeitdruck, Personalmangel und Verantwortungsdruck sind die größten Belastungsfaktoren für die Auszubildenden.

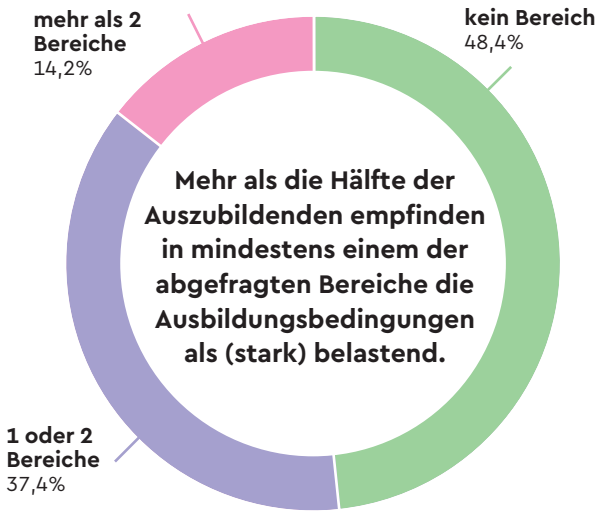
Basis: n= zwischen 1.060 und 1.098 Antwortende, Anteil der Befragten, die bei dem Punkt: »Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung« mit »stark« bzw. »sehr stark« geantwortet haben

Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, erweist sich insbesondere der Leistungs- und/oder Zeitdruck als zentraler Belastungsfaktor in der Ausbildung. Fast jede*r fünfte Auszubildende (knapp 20 Prozent) empfindet die Bedingungen in diesem Bereich als »stark« oder sogar »sehr stark« belastend (ähnlich wie 2016). In etwas geringerem Umfang fühlen sich die befragten Auszubildenden durch den Personalmangel in ihrem Ausbildungsbetrieb sowie durch den auf ihnen lastenden Verantwortungsdruck (sehr) stark belastet. Dies ist insofern wenig verwunderlich, als dass die drei genannten Faktoren sich gegenseitig verstärken. Fehlendes Personal in Unternehmen erhöht den Leistungs- und Zeitdruck auf die Auszubildenden, denen zugleich eine Verantwortung übertragen wird, der sie sich häufig (noch) nicht gewachsen sehen.

Darüber hinaus stellen auch lange Fahrtzeiten (gut 15 Prozent) sowie die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (13 Prozent) für viele Auszubildende eine erhebliche Belastung dar. Jede*r Neunte (11 Prozent) empfindet zudem eine (gefühlte) ständige Erreichbarkeit und weitere 8 Prozent Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten als (sehr) starke Belastung.

Insgesamt fühlt sich mehr als die Hälfte (knapp 52 Prozent) der Auszubildenden in mindestens einem der neun genannten Bereiche (sehr) stark belastet. Mehr als ein Drittel der Befragten (37 Prozent) gab an, sich in einem oder zwei Bereichen (sehr) stark belastet zu fühlen. Bei 14 Prozent der Auszubildenden trifft dies für drei und mehr Bereiche zu. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Situation leicht verschlechtert. Vor 10 Jahren hatten noch weniger

Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) stark belastend empfunden werden



Basis: n= 1.103 Antwortende

als die Hälfte (48 Prozent) der Befragten die Arbeitsanforderungen und -bedingungen in mindestens einem Bereich als (sehr) stark belastend empfunden.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar negativ auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 9 Prozent angaben, sich »immer« oder »häufig« schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten starken Belastung in mehr als zwei Bereichen 36 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (83 Prozent) am Ende des Ausbildungstages »immer oder »häufig« erschöpft, anders als von den gering Belasteten (knapp 31 Prozent). Trotz dessen kommen 59 Prozent dieser hoch belasteten Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen, erheblich mehr als von den gering belasteten Befragten (36 Prozent). In der Folge haben hoch belastete Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (34 Prozent) als gering belastete (8 Prozent).

Ausbildungsabbruch

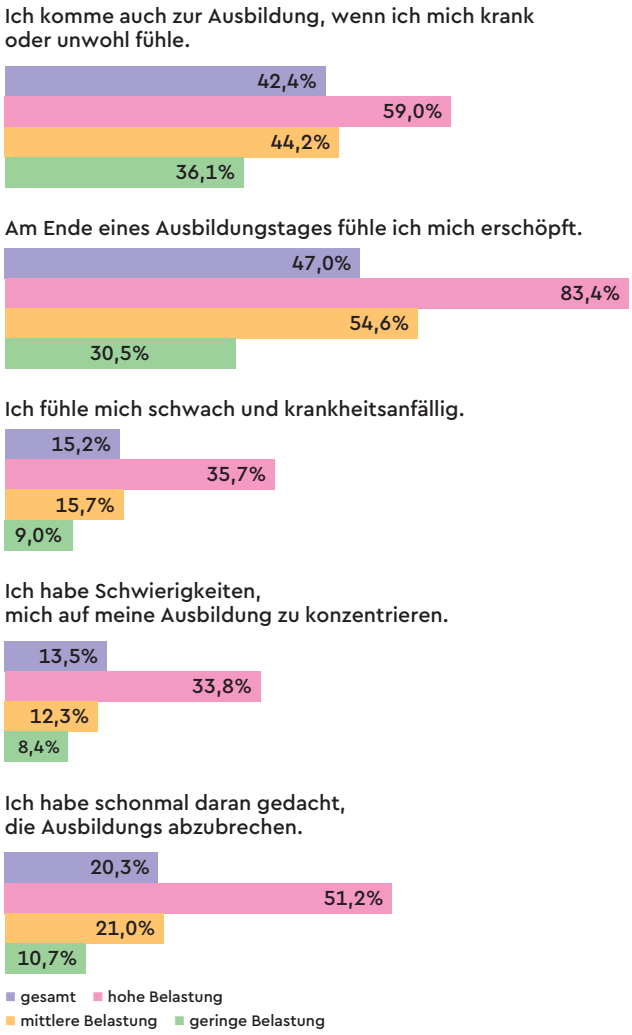
Mehr als die Hälfte der hoch belasteten Auszubildenden (fast 51 Prozent) denkt »immer« oder »häufig« über einen Ausbildungsabbruch nach. Dies entspricht fast fünfmalmal so vielen wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (knapp 11 Prozent).

Die hier dargestellten Ergebnisse bestätigen die Befunde des Ausbildungsreports von 2016. Bereits vor zehn Jahren zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen den Belastungen am Ausbildungsplatz und der gesundheitlichen Situation sowie der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Der Vergleich mit 2016 macht deutlich, dass sich die Situation hoch belasteter Auszubildender weiter zugespitzt hat. Heute fühlen sich 83 Prozent von ihnen am Ende eines Ausbildungstages erschöpft, 2016 waren es noch 53 Prozent. Auch der Anteil derjenigen, die »immer« oder »häufig« über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, ist ebenfalls deutlich gestiegen von knapp 38 auf 51 Prozent.

Branchenunterschiede

Deutliche Unterschiede in der Belastung lassen sich zwischen den betrachteten Ausbildungsberufen feststellen. Während beispielsweise bei den angehenden Köch*innen, Bäcker*innen, Fachkräften für Lagerlogistik und Hotelfachleuten der Anteil hoch belasteter Auszubildender mit 30 bis 37 Prozent mehr als doppelt so hoch lag wie der Durchschnitt aller befragten Ausbildungsberufe (14 Prozent), betraf dies etwa nur weniger als 5 Prozent der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen, Mechatroniker*innen, Kunststoff- und Kautschuktechnolog*innen und Industriekaufleute.

Anteil der Auszubildenden, für die die einzelnen Aussagen immer oder häufig zutreffen, in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



Belastungen am Ausbildungsplatz wirken sich negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden aus.

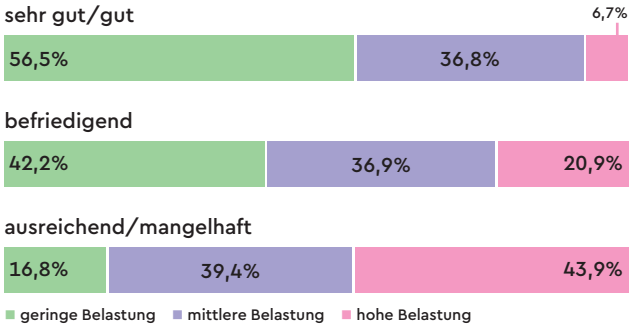
Basis: n= zwischen 1.073 und 1.085 Antwortende

Interessensvertretung
In Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung fühlen sich die Auszubildenden offenbar in einem geringeren Maße durch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen belastet. So gaben 67 Prozent der Auszubildenden, die eine solche JAV haben an, sich durch keine der im Report abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu fühlen. In Betrieben ohne Interessenvertretung waren es lediglich 36 Prozent. Da entsprechende Unterschiede bei allen neun betrachteten Belastungsfaktoren festgestellt werden können, liegt die Vermutung nahe, dass in Betrieben, in denen es eine JAV gibt, durchgängig bessere Arbeitsbedingungen vorherrschen und betriebliche Strukturen bei Problemen in der Ausbildung eher in Anspruch genommen werden können.

Gute Betreuung durch Ausbilder*innen und hohe fachliche Ausbildungsqualität
Ausbildungsbetriebe haben vielfältige Möglichkeiten, die Belastung ihrer Auszubildenden so gering wie möglich zu halten. Als wesentliche Gestaltungsfaktoren erweisen sich hierbei eine gute Betreuung durch Ausbilder*innen sowie insgesamt die Gewährleistung einer fachlich hochwertigen Ausbildung.

Während sich von den Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz »immer« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht, lediglich knapp 5 Prozent hoch belastet fühlen, sind es fast 28 Prozent derjenigen, deren Ausbilder*in »selten« oder »nie« verfügbar ist. In gleicher Weise wirkt es einer hohen Belastung entgegen, wenn Ausbilder*innen Arbeitsvorgänge verständlich erklären und sich insgesamt korrekt gegenüber den Auszubildenden verhalten.

Subjektiv empfundene Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in Abhängigkeit von der Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität



Eine hohe Ausbildungsqualität korreliert mit geringen psychischen Belastungen.

Basis: n= 1.063 Antwortende

Grundsätzlich stellt also eine hohe Ausbildungsqualität einen zentralen Schlüssel zur Reduzierung psychischer Belastungen in der Ausbildung dar. So fühlen sich 44 Prozent der Auszubildenden, die die fachliche Qualität als lediglich »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, durch die Arbeitsanforderungen oder -bedingungen hoch belastet, während es in der Gruppe derer, die diese als »sehr gut« oder »gut« bewerten nur knapp 7 Prozent sind.

Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, durch eine durchdachte Arbeitsorganisation und eine den individuellen Bedarfen entsprechende Begleitung sicherzustellen, dass Auszubildende nach stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden. Ebenso wichtig ist, dass sie insgesamt das Gefühl haben, den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden zu können.

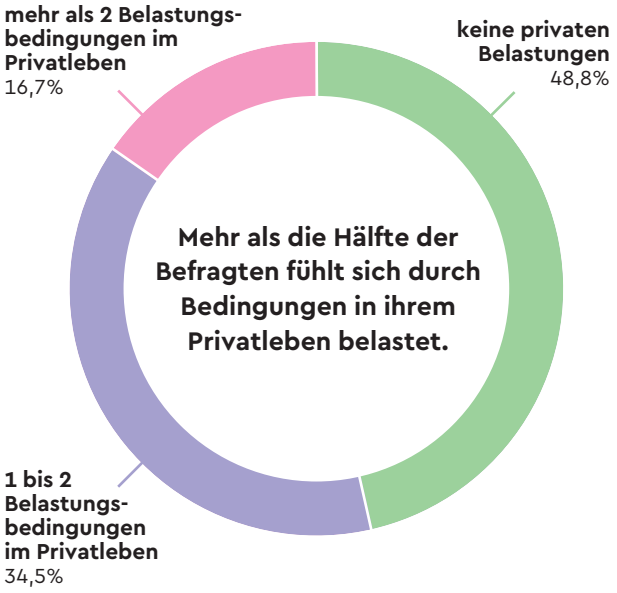
Dies scheint hingegen immer seltener der Fall zu sein (vgl. Kapitel 3.1). Wenn nur noch weniger als zwei Drittel der befragten Auszubildenden (64 Prozent) mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden sind, Ausbildungspläne immer seltener eingehalten werden und Belastungen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten steigen, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite und qualitative Mängel in vielen Ausbildungsbetrieben.



2.2
Belastungen im Privatleben

Zusätzlich zu den Belastungen in der Ausbildung sieht sich mehr als die Hälfte der Auszubildenden (51 Prozent) auch in ihrem Privatleben mit belastenden Bedingungen konfrontiert.

Anzahl der Belastungsbedingungen im Privatleben



Basis: n= 1.106 Antwortende

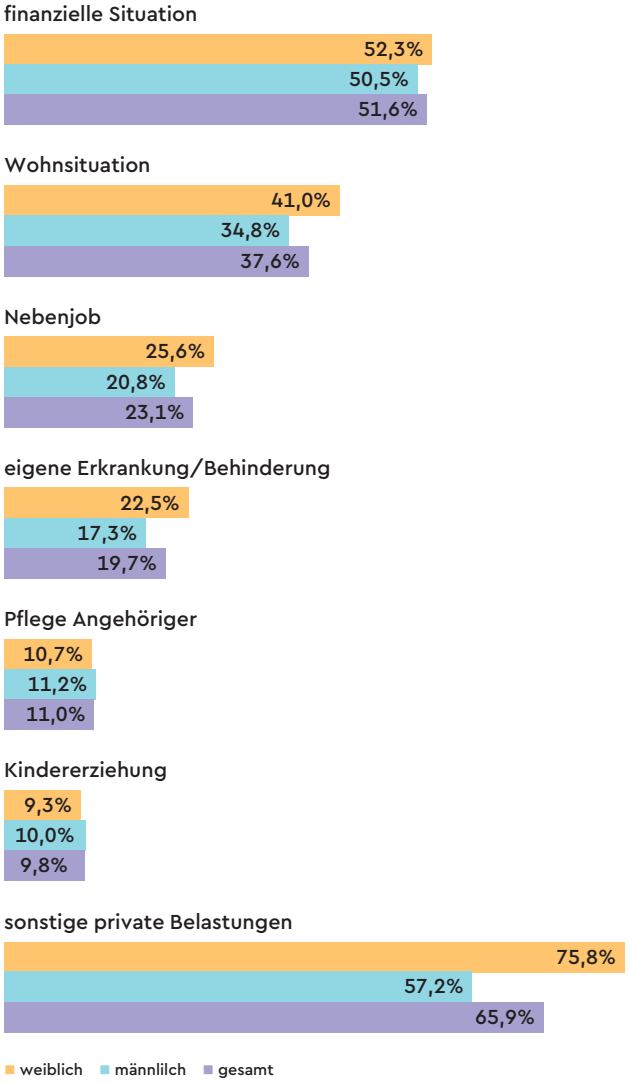
(Zur Ermittlung der Belastungen im Privatleben wurden sechs unterschiedliche Faktoren sowie zusätzlich die allgemeine Kategorie »sonstige private Belastungen« abgefragt.)

Die finanzielle Situation und die Wohnsituation wurden am häufigsten als belastende Faktoren genannt. So gab insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten (knapp 52 Prozent) an, durch ihre finanzielle Situation belastet zu sein, wobei kaum geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar sind. Diesbezüglich größere Unterschiede gibt es hingegen bei der Wohnsituation, die für mehr als ein Drittel der Auszubildenden (knapp 38 Prozent) eine Belastung darstellt. Weibliche Auszubildende (41 Prozent) scheinen hiervon etwas stärker betroffen zu sein als männliche (35 Prozent).

Etwa jede*r fünfte Auszubildende gab darüber hinaus an, sich durch eine Erkrankung oder Behinderung belastet zu fühlen. Hier sind es ebenfalls die weiblichen Auszubildenden (knapp 23 Prozent), die sich häufiger von gesundheitlichen Problemen belastet fühlen als die männlichen (17 Prozent).

Auch wenn die Pflege Angehöriger sowie Kindererziehung seltener als Belastungsfaktoren genannt wurden, sollte deren Bedeutung nicht unterschätzt werden, da damit für die Betroffenen (immerhin etwa jede*r neunte Auszubildende) erhebliche Herausforderungen verbunden sind. In besonderem Maße ist dies der Fall, wenn noch weitere Belastungsfaktoren hinzukommen, was keine Seltenheit ist. So gaben zwei Drittel (rund 66 Prozent) der Auszubildenden, die sich durch Bedingungen in ihrem Privatleben belastet fühlen, an, dass bei ihnen neben den genannten Belastungsfaktoren weitere belastende Bedingungen eine Rolle spielen.

Belastungsfaktoren im Privatleben



Die finanzielle Situation und die Wohnsituation wurden von den Auszubildenden am häufigsten als privater Belastungsfaktor genannt.

Basis: n= 578 Antwortende, Mehrfachantworten waren möglich

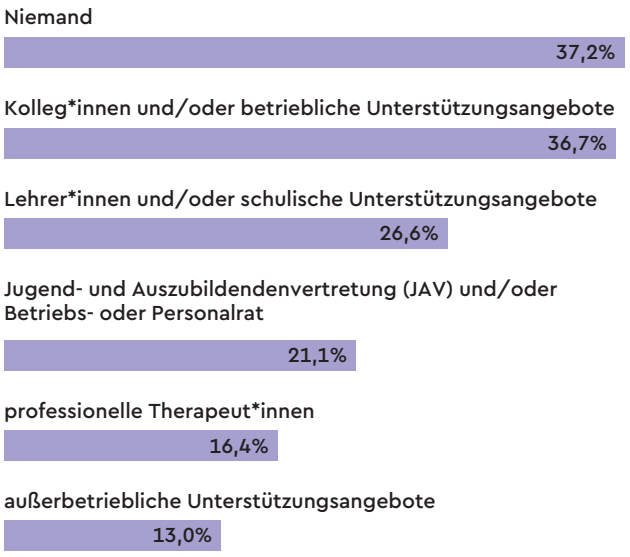
2.3
Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen

Angesichts der vielfältigen Belastungen im beruflichen wie privaten Umfeld ist es wenig verwunderlich, dass nur knapp vier von zehn befragten Auszubildenden (39 Prozent) der Meinung waren, keine psychischen Belastungen zu haben. Dies gilt umso mehr, als darüber hinaus auch die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und geopolitische Krisen jungen Menschen zunehmend Sorgen machen.

Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass die Auszubildenden auch im Kontext ihrer Ausbildung bei der Bewältigung dieser Belastung unterstützt werden. Wichtig ist hierbei, dass sie Vertrauenspersonen haben, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können. Leider ist dies nur bei 6 von 10 (63 Prozent) der psychisch belasteten Auszubildenden der Fall, 37 Prozent der Betroffenen hingegen gaben an, niemanden zu haben, mit dem sie über psychische Belastungen sprechen können.

Knapp 37 Prozent der Betroffenen gaben an, dass sie sich mit ihren Problemen an Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote wenden können. Jede*r vierte Auszubildende (knapp 27 Prozent) wird von Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote begleitet . 21 Prozent der Betroffenen finden in der JAV, dem Betriebs- oder dem Personalrat und 16 Prozent bei professionellen Therapeuten Hilfe bei psychischen Belastungen. 13 Prozent nutzen außerbetriebliche Unterstützungsangebote.

Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen?



Mehr als ein Drittel der psychisch belasteten Auszubildenden haben niemanden, mit dem sie über ihre Belastungen sprechen können.

Basis: n= 644 Antwortende, Mehrfachantworten waren möglich

Unterstützung durch Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote stehen insbesondere dort zur Verfügung und werden genutzt, wo Auszubildenden generell eine qualitativ hochwertige Ausbildung geboten wird sowie Ausbilder*innen, die ihnen am Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen.

So gaben von den psychisch belasteten Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, 48 Prozent an, im Ausbildungsbetrieb über Ansprechpartner*innen zu verfügen, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können, von den (sehr) unzufriedenen waren es lediglich knapp 13 Prozent

Damit Ausbilder*innen als Ansprechpartner*innen bei psychischen Belastungen in Betracht gezogen werden, müssen diese sich als Vertrauenspersonen für die Auszubildenden erweisen. Dies setzt u.a. voraus, dass sich Auszubildende von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend gaben knapp 50 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies immer der Fall ist, an, im betrieblichen Kontext Ansprechpersonen zu haben, mit denen sie über psychische Belastungen sprechen können, gegenüber lediglich 14 Prozent derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen.

Gerade dort jedoch, wo die Belastungen durch betriebliche Faktoren bzw. Arbeitsanforderungen und -bedingungen besonders hoch sind, fehlt genau dieses Vertrauensverhältnis zu Ausbilder*innen und Kolleg*innen. Dies ist wenig verwunderlich, führt aber dazu, dass Auszubildende, die einen besonders großen Unterstützungsbedarf bei psychischen Belastungen haben, innerhalb ihres Ausbildungsbetriebs nur geringe Chancen auf kollegiale Unterstützung haben. So gaben 45 Prozent der psychisch belasteten jungen Menschen, die sich durch betriebliche Faktoren nur gering belastet fühlen an, im betrieblichen Umfeld Unterstützung zu erfahren. Demgegenüber waren es bei denjenigen, die die Situation im Ausbildungsbetrieb als hoch belastend erleben, nur 13 Prozent.

Wenig befriedigend gestaltet sich auch die Inanspruchnahme schulischer Unterstützungsangebote, die von lediglich gut einem Viertel der psychisch belasteten Auszubildenden genutzt werden bzw. diesen zur Verfügung stehen. Wenn sechs von zehn Auszubildenden von psychischen Belastungen betroffen sind, müssen die Berufsschulen strukturell in die Lage versetzt werden, adäquate und bedarfsdeckende Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen zu können. Dazu gehören auch eine systematische und in den schulischen Konzepten verankerte Einbindung externer Unterstützungsangebote sowie eine sozialräumliche Vernetzung der Schulen.

2.4
Einordnung der Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse des diesjährigen Themenschwerpunkts bestätigen die Befunde einschlägiger Studien, wonach junge Menschen in erheblichem Maße unter psychischen Belastungen leiden. Bei Auszubildenden kommen zu den Belastungen durch private und gesellschaftliche Faktoren häufig noch belastende Bedingungen im Ausbildungsbetrieb hinzu. Kommen hier mehrere belastende Bedingungen zusammen, steigert dies in erheblichem Maße auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.

Bei dem Ausmaß der Belastung durch betriebliche Anforderungen und -bedingungen ist im Vergleich zu 2016 keine spürbare Verbesserung der Rahmenbedingungen festzustellen. Die Belastungen durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie die Corona-Pandemie, Kriege oder die Klimakrise haben sich in den zurückliegenden 10 Jahren hingegen sogar deutlich verschärft. Hinzu kommen häufig noch private Belastungen wie finanzielle Nöte oder eine angespannte Wohnsituation. In der Summe führt dies zu Belastungskonstellationen, die viele Auszubildende überfordern. Deswegen ist es wenig verwunderlich, dass sich deutlich mehr als die Hälfte von ihnen psychisch belastet fühlt.

Umso wichtiger wäre es für die Auszubildenden, bereits im betrieblichen und schulischen Umfeld auf Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote zurückgreifen zu können, die sie bei der Bewältigung ihrer Probleme unterstützen. Wenn jedoch 37 Prozent der psychisch belasteten Auszubildenden hierbei vollständig auf sich allein gestellt sind und weder im betrieblichen und schulischen Umfeld noch darüber hinaus Ansprechpartner*innen finden, mit denen sie über ihre Belastungen sprechen können, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite im Bereich psychosozialer Unterstützungs- und Therapieangebote.

Erschwerend kommt hinzu, dass die aktuellen Befunde des Ausbildungsreports auf eine Verschlechterung der Ausbildungsbedingungen in vielen Betrieben hindeuten. So ist u.a. das Ausmaß an ausbildungsfremden Tätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen, und die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung hat deutlich abgenommen.

Insgesamt besteht somit auf mehreren Ebenen (betrieblich, schulisch, gesamtgesellschaftlich) ein erheblicher Handlungsbedarf, sowohl bei der Prävention, als auch bei der Bewältigung psychischer Belastungen von Auszubildenden.





3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1
Fachliche Qualität der Ausbildung

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

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

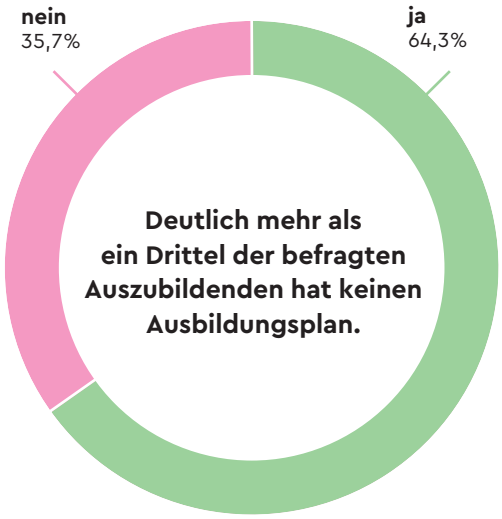
3.1.1
Einhalten des Ausbildungsplans

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

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

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zwischen 85 und 90 Prozent der befragten Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen, Bankkaufleute, Fertigungsmechaniker*innen und Industriemechaniker*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur jeweils 32 Prozent der befragten Informationselektroniker*innen und KFZ-Mechatroniker*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

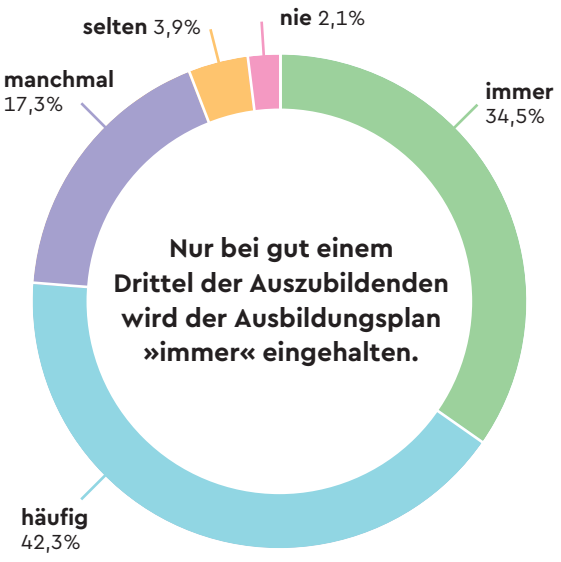


Basis: n=1.054 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans
Fast die Hälfte (47 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden kennt ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur knapp 35 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird – dies sind gut 5 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr (40 Prozent).

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=375 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten

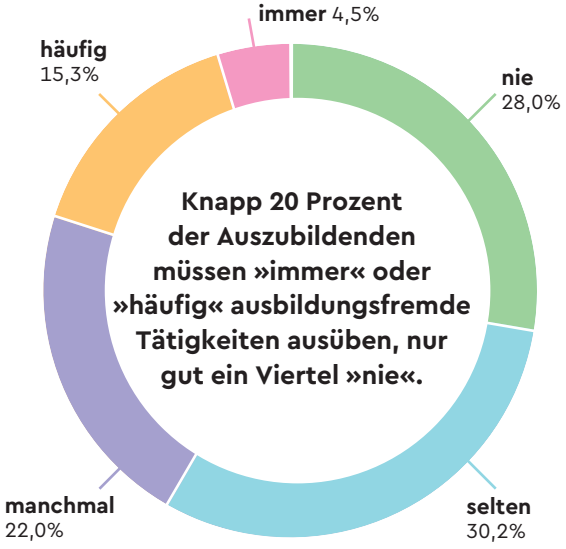
Gesetzliche Grundlage

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 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 § 14 BBiG verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit erarbeitet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf und gefährden den Ausbildungserfolg. Sie können sich aber auch im späteren Berufsleben mit allen möglichen Konsequenzen bemerkbar machen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur gut ein Viertel (28 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden, 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 diese Regelungen jedoch missachtet: Knapp 20 Prozent der Auszubildenden

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=378 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, deutlich mehr als im Vorjahr (gut 12 Prozent).

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise zwischen 26 und 32 Prozent der befragten Hotelfachleute, Kaufleute für Büromanagement, KFZ-Mechatroniker*innen sowie Köch*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei keinem der befragten Bankkaufleute und bei nur 6 Prozent der Elektroniker*innen und Automobilkaufleute vor.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Niedersachsen und Bremen (anders als im Vorjahr) ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Klein- und Mittelbetrieben bei durchschnittlich 23 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch nur bei knapp 8 Prozent. Entsprechend werden dort 79 Prozent »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber 52 Prozent bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

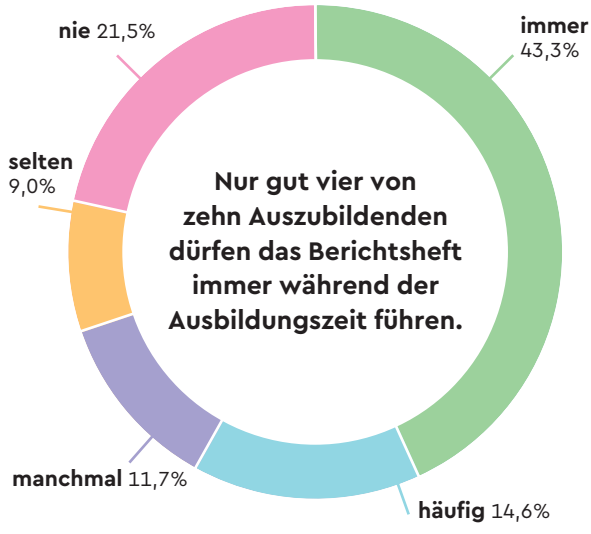
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) ist nach § 13 Satz 2 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende als verpflichtend vorgeschrieben. Es ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung (§ 43 Absatz 1 Nummer 2 BBiG). In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Ausbildungszeit am Ausbildungsplatz vorzunehmen und müssen nach § 14 des BBiG regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Der Ausbildungsbetrieb hat zudem die Pflicht beim Führen des Ausbildungsnachweises zu unterstützen. 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 Möglich-

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=681 Antwortende

keit geben, das Berichtsheft zu führen, da dies ein integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben gut 21 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9 Prozent machen dies nur »selten«. Allerdings ist der Anteil derer, die ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, gegenüber dem Vorjahr um fast vier Prozentpunkte gesunken.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter 8 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Verkäufer*innen 44 Prozent und bei den Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie KFZ-Mechatroniker*innen sogar die Hälfte (50 bzw. 52 Prozent).

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit Ausbilder*innen 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

Durch die vielfältigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt, insbesondere deren fortschreitende Digitalisierung, verändern sich die Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen.

Zugleich wandelt sich die Struktur der Gruppe der Auszubildenden, die zudem deutlich an Heterogenität gewonnen hat. So werden Ausbilder*innen einerseits immer häufiger mit Jugendlichen konfrontiert, die eine schlechtere Schulbildung, Lernschwächen, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe und soziale Benachteiligungen aufweisen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.

Dadurch verändern und erweitern sich die Anforderungen an Ausbilder*innen, die zunehmend auch als Mentor*innen, Coach*innen und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen gefragt sind.[6]

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.

91 Prozent der Befragten gaben an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben, doch sind diese bei knapp 12 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen (18 Prozent) bemängelt. In mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigen berichteten knapp 10 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten rund 8 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

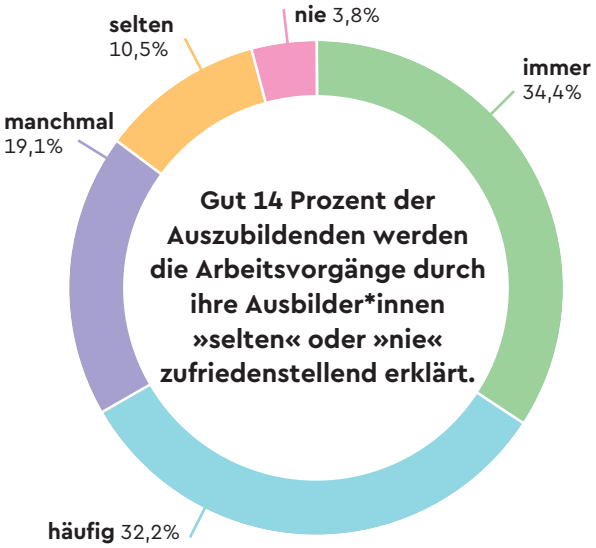
Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis, wie dem der Berufsausbildung, an vielen Stellen nicht möglich ist.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 80 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden. Dies trifft jedoch nur für 17 Prozent der Auszubildenden zu, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

[6] Vgl. French, Martin/Diettrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24.

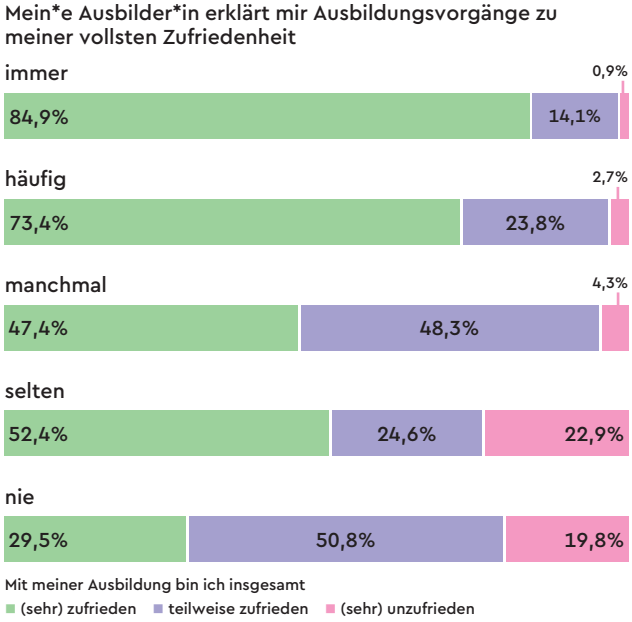
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen
Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (knapp 67 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben gut 14 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden. Dieser Zusammenhang bleibt somit praktisch unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=991 Antwortende

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



Die gute fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen ist eine zentrale Bedingung für eine hohe Ausbildungszufriedenheit.

Basis: n=952 Antwortende

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

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt: So bewerten 89 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 85 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 23 bis 31 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 30 bis 52 Prozent (Zufriedenheit).

Die Rolle der Ausbilder*innen umfasst heute deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um die Entwicklung der Selbstlernkompetenz zu unterstützen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen und bei Konflikten vermitteln zu können (vgl. auch Ergebnisse des Ausbildungsreports von 2024)[7].

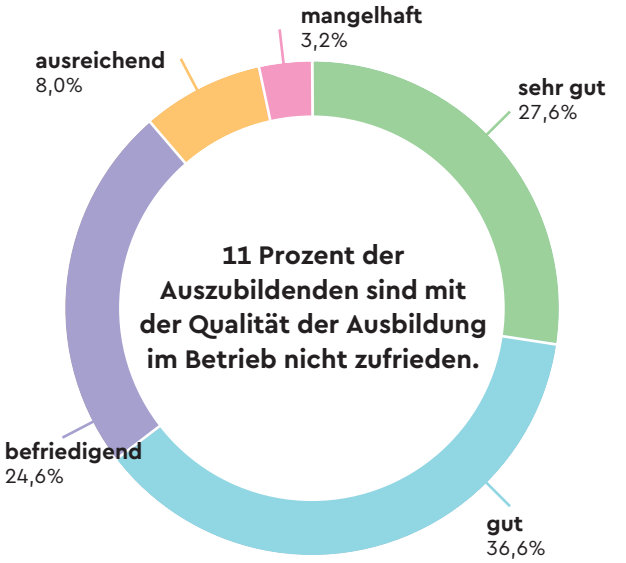
Die Motivation der Auszubildenden ist ein weiterer wichtiger Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, Spaß und Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrecht zu erhalten. Den Ausbilder*innen kommt auch hier eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl in der Gestaltung des persönlichen Umgangs mit den Auszubildenden als auch über die Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses können sie Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

[7] DGB-Jugend Niedersachsen und Bremen (2024): Regionalreport Niedersachsen und Bremen zum DGB-Ausbildungsreport 2024, Kap. 2: Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Nur noch 64 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem Vorjahr (71 Prozent) hat sich diese Einschätzung deutlich verschlechtert. 11 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen nur als »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« (Vorjahr: 9 Prozent).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.065 Antwortende

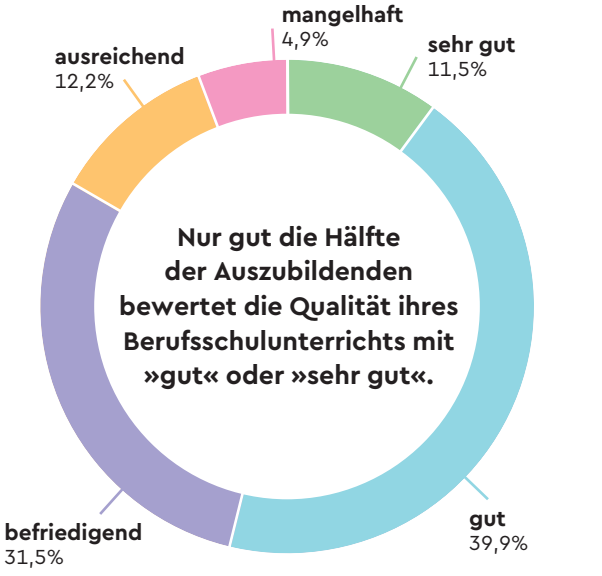
Betriebsgröße
Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine wichtige Rolle. So beurteilen 58 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut« (Vorjahr: 62 Prozent). In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern liegt dieser Anteil bei fast 62 Prozent, und in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist er mit 81 Prozent am höchsten (Vorjahr: 70 bzw. 83 Prozent). Hier zeigt sich, dass der Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität Betriebe aller Größen betrifft, wobei der Rückgang bei den Mittelbetrieben am deutlichsten ausgeprägt ist.

3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts
Kaum mehr als die Hälfte der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden (51 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem Vorjahr (rund 56 Prozent) ist das eine deutliche Verschlechterung. Rund 32 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, 17 Prozent (vier Prozentpunkte mehr als im Vor-

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.061 Antwortende



jahr) bewerten sie hingegen nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

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

Wie jedoch die Schwerpunktthemen der Ausbildungsreporte von 2012, 2017 und 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und medialer Kompetenzen verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.[8] Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.[9]

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

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

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.[10]

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. 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. Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte sind nötig und müssen durch eine ausreichende Personaldecke an den Berufsschulen ermöglicht werden.

[8] Vgl. DGB-Jugend (20 21): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

[9] Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt (2023): Ausbildungsreport 2023, Regionalreport Niedersachsen und Bremen.

[10] Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Ein Drittel der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (27 Prozent) ist dies eine deutliche Verschlechterung.

Regelmäßigkeit von Überstunden

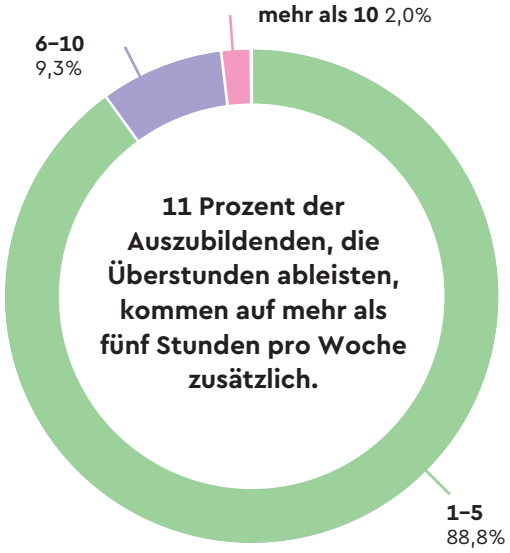


Basis: n=1.082 Antwortende

Branchenunterschiede
Bei der Forderung nach Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 60 und 70 Prozent der angehenden Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie, Automobilkaufleute, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben weniger als 10 Prozent der befragten Kunststoff- und Kautschuktechnolog*innen, Medizinischen Fachangestellten und Mechatroniker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden
Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung, bei Unsicherheit über eine unbefristete Übernahme, wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen. Sie sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Der Großteil (knapp 89 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 11 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies bedeutet keine nennenswerte Änderung gegenüber dem Vorjahr (90 Prozent bzw. 10 Prozent).

Überstunden pro Woche



Basis: n=359 Antwortende, die Überstunden machen müssen



3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Durchschnittliche Anzahl Überstunden
Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden aller abgefragten Berufe wie im Vorjahr bei 3,2 Stunden pro Wochen. Stark betroffen sind Berufe aus der Hotellerie/Gastronomie: An der Spitze der untersuchten Berufe liegen die Hotelfachleute, Köchinnen und Köche sowie Fachkräfte für Gastronomie mit durchschnittlich zwischen 5,0 und 6,2 Überstunden pro Woche. Danach folgen die Automobilkaufleute mit 4,8 Stunden. Mit durchschnittlich 1,9 bzw. 2,1 Stunden gehören beispielsweise die befragten Elektroniker*innen und Industriekaufleute zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

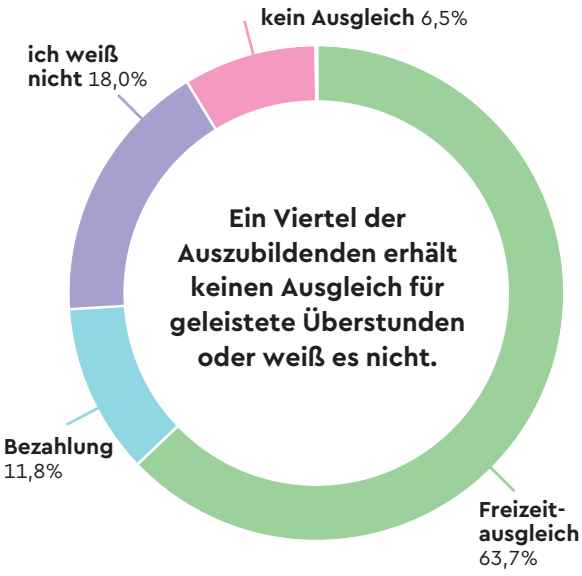
Überstunden nach Betriebsgröße
Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, ist bei der diesjährigen Befragung in Niedersachsen und Bremen noch deutlicher als in der Vergangenheit zu erkennen. So gaben von den Auszubildenden aus Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten knapp 33 Prozent an, regelmäßig Überstunden abzuleisten (Vorjahr: 30 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen lag dieser Anteil bei 37 Prozent. Damit hat sich der Anteil in Großbetrieben gegenüber den 17 Prozent des Vorjahres mehr als verdoppelt.

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

Ausgleich für Überstunden

Drei Viertel (rund 76 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (knapp 12 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (knapp 64 Prozent). Rund 7 Prozent der Befragten erhielten, trotz gesetzlicher Vorschrift, allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.062 Antwortende

3.2.3
Wöchentliche Ausbildungszeit

Branchenunterschiede
Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende vorausgesetzt wird.

In Niedersachsen und Bremen bestehen zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen nach wie vor deutliche Unterschiede bezüglich der Regelung des Überstundenausgleichs. Dies betrifft sowohl die Frage, ob Überstunden eher mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden, als auch, ob überhaupt ein Ausgleich geleistet wird.

So gaben beispielsweise nur 43 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. Nicht viel besser sieht es bei Bäcker*innen und Konditor*innen (jeweils 50 Prozent) sowie Fachkräften für Gastronomie (59 Prozent) aus. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen alle befragten Mechatroniker*innen und Technischen Produktdesigner*innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet. Fast genauso viele sind es auch bei den angehenden Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen (95 Prozent) oder Bankkaufleuten (96 Prozent).

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (knapp 93 Prozent). Gut 7 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten, was wiederum keine Veränderung zum Vorjahr darstellt. 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.

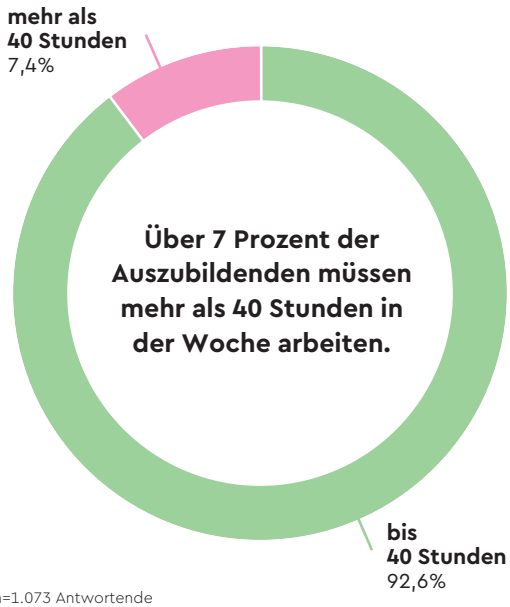
Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden absolviert den betrieblichen Teil der Ausbildung ausschließlich vor Ort im Ausbildungsbetrieb, lediglich gut 7 Prozent der Befragten gaben an, Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice zu absolvieren.

Gesetzliche Regelung
Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten«. Und in dem derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz ist 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.

Wöchentliche Arbeitstage
Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe weniger als 4 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben 26 Prozent der angehenden Bäcker*innen keine Fünf-Tage-Woche. Nicht viel besser sieht es mit Anteilen zwischen 10 und 14 Prozent bei den Verkäufer*innen, Fachleuten für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Fachkräften für Gastronomie, Kaufleuten im Einzelhandel, Automobilkaufleuten, Köchinnen und Köchen sowie Hotelfachleuten aus.

Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind hier ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.073 Antwortende

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.[11] 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.[12]

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.[13]

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

[11] Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt (2018): Ausbildungsreport 2018, Regionalreport Niedersachsen und Bremen.

[12] Vgl. DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt (2016): Ausbildungsreport 2016, Regionalreport Niedersachsen und Bremen.

[13] Vgl. BMBF (2026): Berufsbildungsbericht 2026, S. 117f: Auch 2024 fielen die Lösungsquoten in Berufen des Hotel- und Gastgewerbes wieder überdurchschnittlich hoch aus. Ebenfalls sehr hohe Vertragslösungsquoten von bis zu 50 Prozent entfielen u. a. auf die Friseur*innen, die Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk sowie die Maler*innen und Lackierer*innen.

3.2.4
Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung
Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) seit 2020 eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit gewährt. Damit dürfen auch volljährige Auszubildende nach einem langen Berufsschultag nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren. Der Gesetzgeber hat damit die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf das BBiG übertragen.

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

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden.

Für alle anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit (§15 Abs. 2 Nr. 1).

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

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

Außerdem müssen Auszubildende sowohl für die Teilnahme an der Abschlussprüfung als auch für den unmittelbar davorliegenden Tag von der Arbeit freigestellt werden. Die Freistellung erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 15 Berufsbildungsgesetz).

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer fast 4 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (Vorjahr: 3 Prozent). Bei weiteren knapp 17 Prozent der Auszubildenden ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (Vorjahr: knapp 13 Prozent).

Von den angehenden Fachleuten für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie, Kaufleuten für Büromanagement, Bäcker*innen, Hotelfachleuten und Fachkräften für Gastronomie gaben nur zwischen 53 und 67 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei mehr als einem Drittel der befragten Berufe waren dies hingegen zwischen 88 und 100 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbschG). Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich festgelegt. Sollten Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbschG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

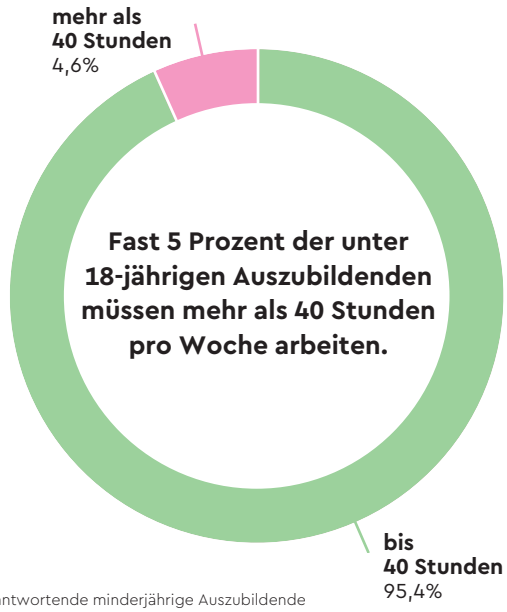
Der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, lag bei 4,6 Prozent. Gegenüber dem letztjährigen Anstieg auf 7,6 Prozent ist dies nun wieder ein Rückgang auf das Niveau des Reports 2024 (4,2 Prozent).

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (rund 25 Prozent) regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und von diesen erhalten weniger als sechs von zehn (knapp 59 Prozent) dafür einen Freizeitausgleich.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen über 11 Prozent (Vorjahr: 13 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.[14]

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=198 antwortende minderjährige Auszubildende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) handelt es sich keinesfalls nur um Einzelfälle, in einigen Branchen sind sie leider an der Tagesordnung. Die damit einhergehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Deshalb müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen und mehr Personal sind hierfür notwendig. Von Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JArbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren[15] – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JArbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden.

Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JArbschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

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

[15] Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

3.3
Ausbildungsvergütung

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

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

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

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

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

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

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

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf – nach derzeitiger Rechtsprechung – die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe 2025 nur noch bei 20 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren.[16]

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit vielen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei 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
Seit dem Jahr 1976 ermittelt das BIBB jährlich die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland.

Demnach erhöhten sich 2025 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 6,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.209 Euro. Der Anstieg ist damit sogar noch stärker ausgefallen als 2024, wo mit einer Zunahme um 6,3 Prozent der seinerzeit höchste Anstieg seit 1992 ermittelt wurde – dem Jahr, in dem erstmals für das gesamte Bundesgebiet Daten erhoben wurden. Im ersten Ausbildungsjahr lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung bei 1.117 Euro, im vierten Jahr betrug sie 1.339 Euro.[17]

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Mit durchschnittlich 1.404 Euro lagen 2025 die Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen an zweiter Stelle aller dualen Ausbildungsberufe, dicht gefolgt von den Bankkaufleuten (1.388 Euro) und Anlagenmechaniker*innen (1.381 Euro). Am unteren Ende rangieren – wie in der Vergangenheit – mit großem Abstand die Friseur*innen (727 Euro). Aber auch angehende Tischler*innen verdienen mit 981 Euro deutlich weniger als der Durchschnitt der Auszubildenden.[18]

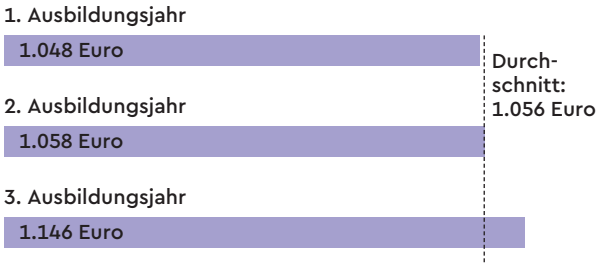
[16] Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2026. Stand 04/2025.

[17] a. a. O., S. 13.

[18] vgl. BIBB (2026): Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025.

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. Die in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden bekommen im Mittel aller befragten Ausbildungsberufe im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.048 Euro, im zweiten 1.058 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.146 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

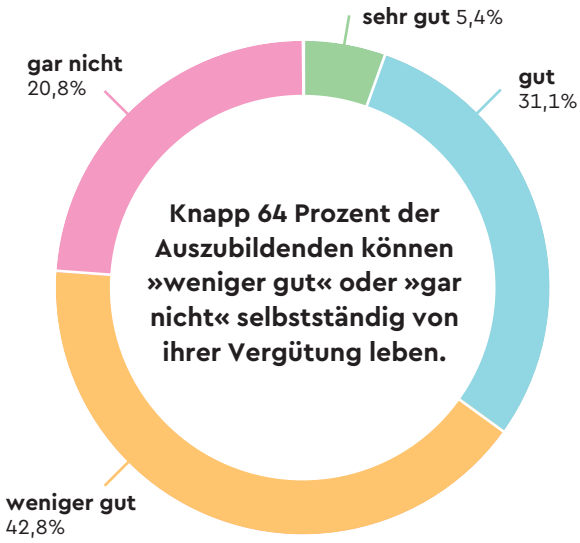


Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 1.056 Euro im Monat.

Basis: n=1.004 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass nur gut ein Drittel (36 Prozent) der befragten Auszubildenden angab, »sehr gut« (5 Prozent) oder »gut« (31 Prozent) von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können. »Weniger gut« kommen 43 Prozent mit der Höhe der Ausbildungsvergütung zurecht, und gut jede*r fünfte Auszubildende gab an, von der Ausbildungsvergütung »gar nicht« selbständig leben zu können (21 Prozent).

Von meiner Ausbildungsvergütung
kann ich selbständig leben



n=1.084 antwortende Auszubildende

Dementsprechend sind knapp 63 Prozent der Auszubildenden auf weitere Einkünfte angewiesen. Die größte Bedeutung haben dabei die Unterstützung von Eltern/Bekannten (27 Prozent) sowie Kindergeldzahlungen (24 Prozent). Knapp 15 Prozent der Befragten gaben an, neben ihrer Ausbildung noch einen Nebenjob zu haben. Staatliche Leistungen wie die Berufsbildungsbeihilfe (4 Prozent) oder andere staatliche Leistungen (5 Prozent) sind eindeutig von nachrangiger Bedeutung.

Branchenunterschiede
Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. Im ersten Ausbildungsjahr erhielten beispielsweise die befragten Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen durchschnittlich 1.357 Euro, und damit fast 50 Prozent mehr als die befragten Informationselektroniker*innen (912 Euro).

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in den letzten Jahren aber etwas geringer geworden. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte Mindestausbildungsvergütung (MiAV) ihre Wirkung entfaltet.


20
20
20

Mindestausbildungsvergütung
Die DGB-Jugend wird die Entwicklung bei der Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten, denn sie bleibt weiterhin hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Für Auszubildende, die 2026 ihre Ausbildung beginnen und nur den Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung haben, wären das 894 Euro im ersten Ausbildungsjahr – und damit 170 Euro mehr als aktuell gesetzlich vorgesehen. Geld, das angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten dringend gebraucht wird. Die Höhe der jeweils geltenden MiAV kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Vergütungsstufen 2023 bis 2026

	2023	2024	2025	2026
1. Ausbildungsjahr	620 Euro	649 Euro	682 Euro	724 Euro
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*	731,60 Euro	766 Euro	805 Euro	854 Euro
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*	837 Euro	876 Euro	921 Euro	977 Euro
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*	868 Euro	909 Euro	955 Euro	1.014 Euro
	Jahr des Ausbildungsbeginns			

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

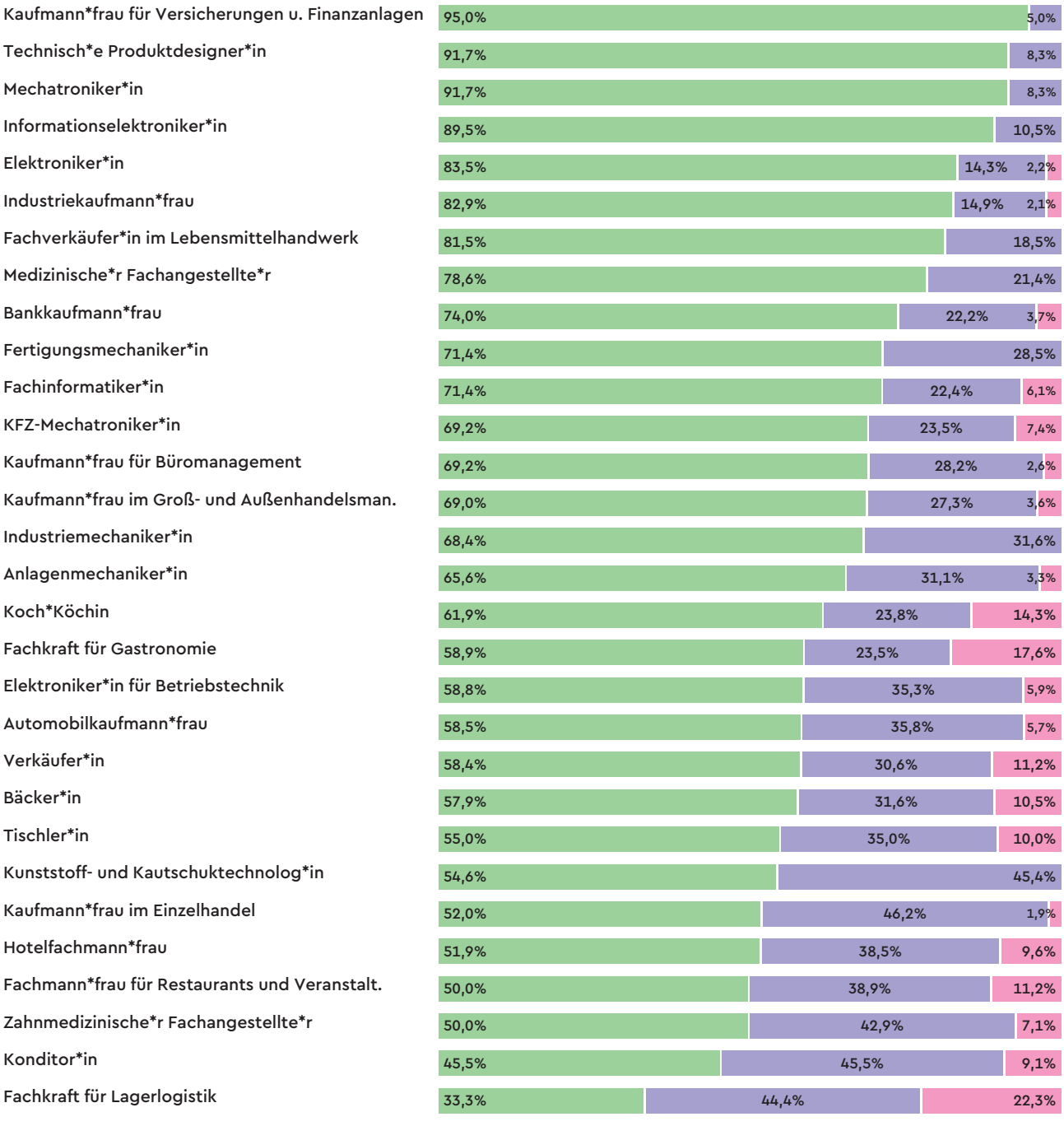
In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind nur 67 Prozent (Vorjahr: knapp 72 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (19 Prozent) oder »zufrieden« (knapp 48 Prozent). Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr um fast fünf Prozentpunkte auf den niedrigsten jemals im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert. Gut ein Viertel (knapp 28 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, knapp 6 Prozent (ähnlich wie im Vorjahr) äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 92 und 95 Prozent der befragten Mechatroniker*innen, Technischen Produktdesigner*innen und Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 45 bis 50 Prozent der Konditor*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten und Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und sogar nur für ein Drittel (33 Prozent) der Fachkräfte für Lagerlogistik zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen

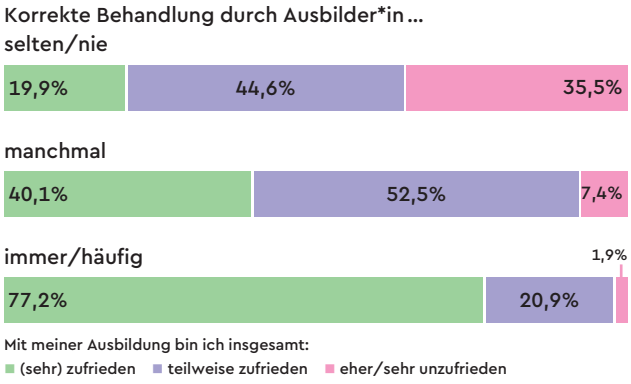


Basis: n=1.061 Antwortende

Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

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 77 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur knapp 20 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen



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

Basis: n=952 Antwortende

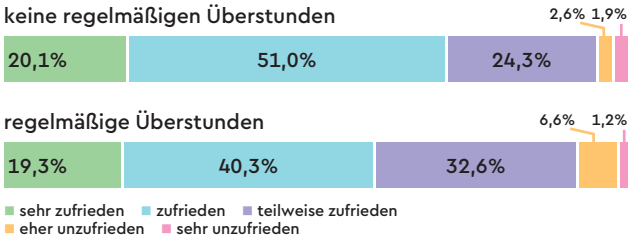
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Komponenten sowie eine Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterqualifizierung der Ausbilder*innen. Die Betriebe müssen dies durch ausreichend bezahlte Freistellungen ermöglichen.

Um eine enge und hochwertige Betreuung zu gewährleisten, sollten Ausbilder*innen nicht für zu viele Auszubildende gleichzeitig zuständig sein. Als sinnvollen Standard sieht die Gewerkschaftsjugend einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Überstunden
Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 71 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp 60 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.034 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten
Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: Knapp 86 Prozent (Vorjahr: 88 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 knapp 55 Prozent (Vorjahr: knapp 72 Prozent).

Im Vergleich mit den Werten des Vorjahres zeigt sich, dass dieser Unterschied sich noch einmal deutlich vergrößert hat und die zunehmende Belastung durch ausbildungsfremde Tätigkeiten als eine der Hauptursachen für die deutlich gesunkene Ausbildungszufriedenheit anzusehen ist.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich fast 81 Prozent weder unter- noch überfordert. Dieser Anteil ist in Niedersachsen und Bremen bei den angehenden Industriekaufleuten, Industriemechaniker*innen, Mechatroniker*innen und Kunststoff- und Kautschuktechnolog*innen mit Anteilen von über 85 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Fachkräften für Gastronomie, Bäcker*innen, Fachkräften für Lagerlogistik und Hotelfachleuten (zwischen 25 und 54 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich weniger als ein Drittel (32 Prozent) weder unter- noch überfordert. 36 Prozent weisen auf eine Überforderung und 32 Prozent auf eine Unterforderung hin.

Am häufigsten überfordert fühlen sich mehr als ein Drittel der Zahnmedizinischen Fachangestellten und Bäcker*innen, der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf etwa ein Drittel der angehenden Technischen Produktdesigner*innen und die Hälfte der Fachkräfte für Gastronomie.

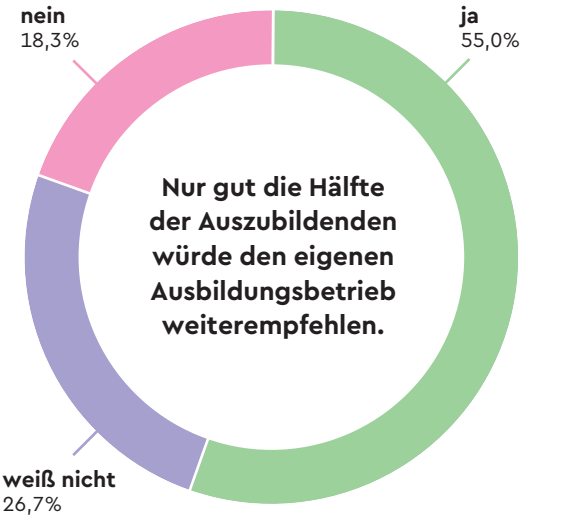
Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (55 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Fast ein Fünftel (18 Prozent) würde den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und knapp 27 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden zu einem geringeren Anteil die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit 73 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit noch nicht einmal 4 Prozent.

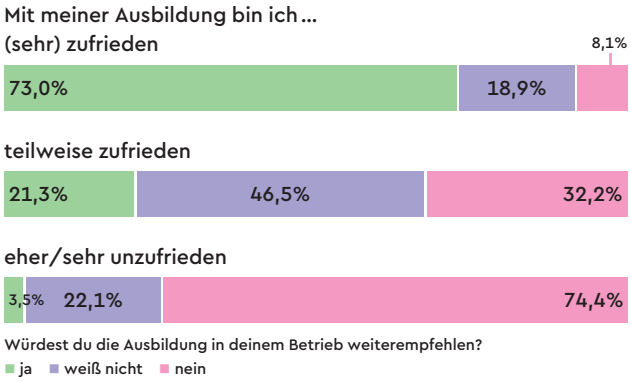
Angesichts der Kritik vieler Ausbildungsbetriebe an fehlenden Bewerber*innen verweisen diese Ergebnisse auf einen erheblichen Handlungsbedarf.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



Basis: n=1.049 Antwortende

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Relation zur Zufriedenheit mit der Ausbildung



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

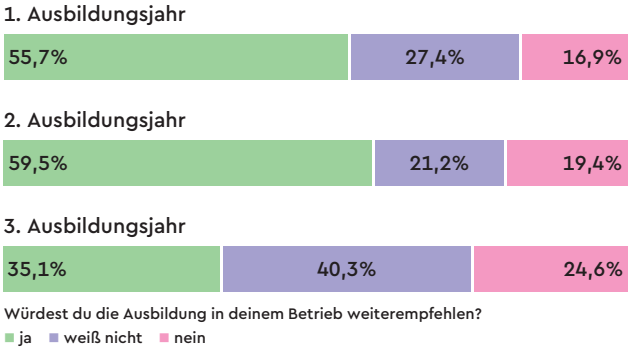
Basis: n=1.045 Antwortende

Auffällig ist, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten und zweiten Ausbildungsjahr noch knapp 56 bzw. 60 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im dritten Ausbildungsjahr deutlich auf 35 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Entscheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch gut ein Drittel der Auszubildenden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Fast drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung

steht und sogar 84 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das Gleiche gilt für 89 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels ein zunehmend relevanter Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Weiterempfehlen der Ausbildung
in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr



Nur gut ein Drittel der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.043 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d.h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat sehr wichtig. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen.

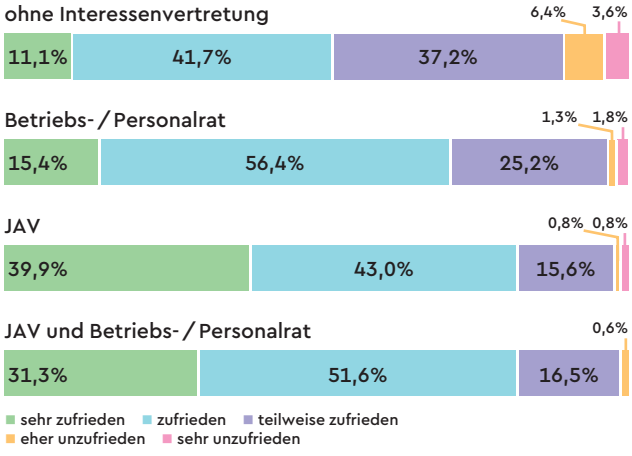
Rund 41 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während knapp 25 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Mehr als ein Drittel (knapp 35 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben mehr als drei Viertel (79 Prozent) an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies mit lediglich 53 Prozent deutlich weniger.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf

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=983 Antwortende


AUSBILDUNG
FÜR ALLE!
THE WORKING
TARIFREBELL*IN

die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist. Am höchsten ist dementsprechend die Zufriedenheit, wenn den Auszubildenden sowohl eine JAV als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat zur Verfügung steht.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV und einem Betriebsrat fast drei Viertel (72 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 82 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 65 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 31 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren es nur 13 bzw. 17 Prozent.

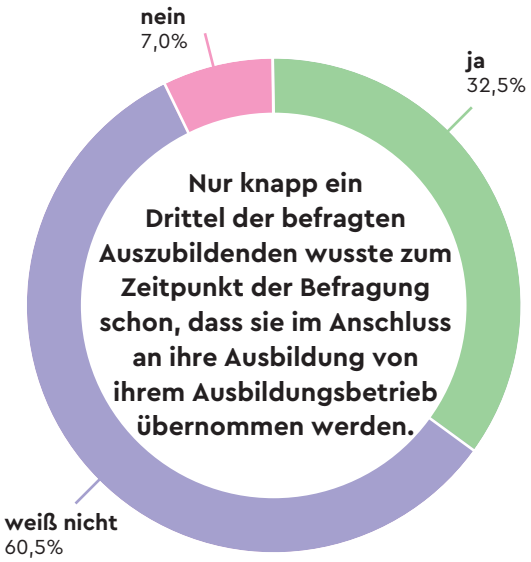
Vorliegen eines Tarifvertrags

Tarifverträge wirken sich ebenfalls positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (35 Prozent der befragten Auszubildenden), sind knapp 77 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (28 Prozent der befragten Auszubildenden) hingegen nur 63 Prozent.[19] 36 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Ob Auszubildende eine Perspektive auf Übernahme haben, ist ein zentraler Faktor für ihre Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und ihre weitere berufliche Planung. Sechs von zehn (knapp 61 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 41 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, 19 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt war sich allerdings erst ein Drittel (knapp 33 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.049 Antwortende

Große Unsicherheit

Fast 61 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden 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. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Gleiches gilt ebenso für eine nicht bestehende Übernahme.

[19] Über 36 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

Für 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. 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 20 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 37 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr

Fast ein Viertel der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr (knapp 25 Prozent) wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiter beschäftigt werden. Über eine Übernahmezusage können sich knapp 53 Prozent freuen. Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt bei knapp 23 Prozent.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Niedersachsen und Bremen ungeachtet des Ausbildungsjahres etwa die Hälfte der befragten Technischen Produktdesigner*innen und Industriekaufleute und sogar über drei Viertel der Bankkaufleute bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als ein Fünftel der Fachkräfte für Lagerlogistik, Industriemechaniker*innen, Verkäufer*innen und Fachkräfte für Gastronomie zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 75 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur knapp 3 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 46 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung und 19 Prozent (sehr) unzufrieden. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende jedoch keine sichere berufliche Perspektive. Von den in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden mit Übernahmeangebot wurde 72 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag unterbreitet.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 23 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein erkennbarer Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten über 41 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 31 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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



Berufliche Zukunftsperspektiven
Erstmals wurden die Auszubildenden für den vorliegenden Ausbildungsreport auch um eine Einschätzung ihrer beruflichen Zukunftsperspektiven gefragt. Ungeachtet der häufig unsicheren Übernahmeperspektiven sind die Auszubildenden in dieser Hinsicht grundsätzlich zuversichtlich. Knapp 85 Prozent der Befragten schätzen ihre berufliche Zukunftsperspektive als »sehr gut« (24 Prozent) oder »eher gut« (61 Prozent) ein, 13 Prozent erachten diese als »eher schlecht« und 2 Prozent als »sehr schlecht«.

Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen fallen hier verhältnismäßig gering aus, so dass auch die Auszubildenden in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen zu mindestens zwei Drittel (eher) zuversichtlich in ihre berufliche Zukunft blicken. Männliche Auszubildende sind mit 85 Prozent dabei kaum positiver gestimmt als weibliche (83 Prozent).

Im Verlauf der Ausbildung lässt die Zuversicht bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft nur wenig nach. Während von den Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr 85 Prozent ihre beruflichen Zukunftsaussichten mit »sehr gut« oder »eher gut« einschätzen, sind es im 3. Ausbildungsjahr immerhin noch 73 Prozent.

Einzig jene Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits wussten, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden, blicken verständlicherweise etwas skeptischer in ihre berufliche Zukunft. Von ihnen sind lediglich etwa sechs von zehn (63 Prozent) (eher) zuversichtlich, wenn es um ihre berufliche Zukunft geht, gegenüber fast 92 Prozent der Auszubildenden, die bereits über eine Übernahmezusage verfügen.

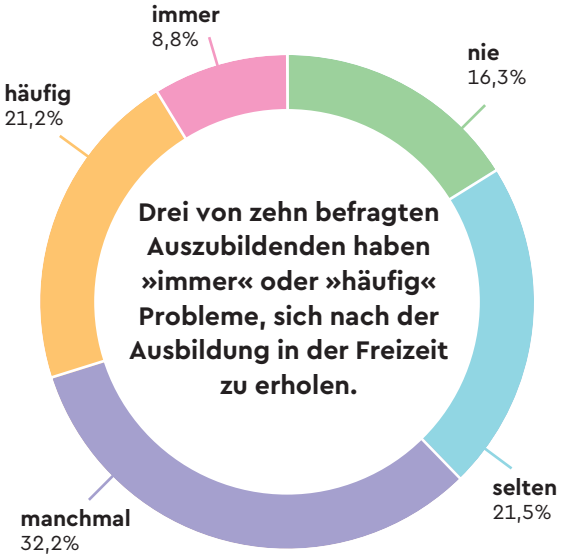
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktthemas (vgl. Kapitel 2) beschäftigte sich der Ausbildungsreport 2026 vertieft mit Aspekten der mentalen Gesundheit. Ergänzend dazu beinhaltet der Ausbildungsreport weitere Fragen zu psychischen Belastungen, die jedes Jahr abgefragt werden. Sie ermöglichen es, diesen Bereich durchgängig im Blick zu behalten und relevante Entwicklungen zeitnah zu identifizieren.

Erholung in der Freizeit
Drei von zehn (30 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen (Vorjahr: 28 Prozent). Nur 16 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt (wie im Vorjahr).

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, jedoch in deren Folge noch einmal an Bedeutung gewonnen haben.

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



Basis: n=1.067 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

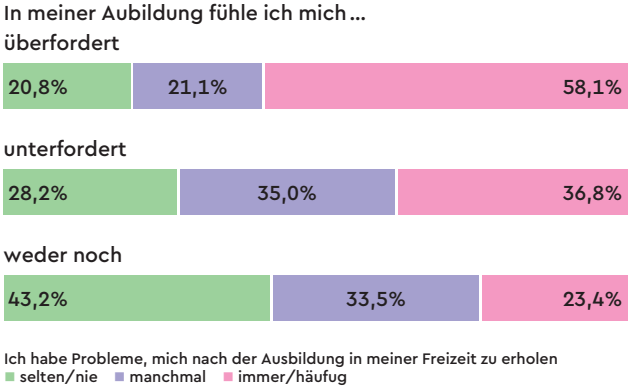
Die psychische Belastung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise keine*r der befragten Mechatroniker*innen und nur zwischen 9 und 12 Prozent der Technischen Produktdesigner*innen, Bankkaufleute und Elektroniker*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies zwischen 45 und 56 Prozent bei den Fachkräften für Gastronomie, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Köchinnen und Köchen sowie Fachkräften für Lagerlogistik.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar.

Während von den befragten Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 23 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 58 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden hat gut ein Drittel (37 Prozent) immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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



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

Basis: n=1.038 Antwortende

Etwas stärker ausgeprägt sind die Probleme bei Auszubildenden mit niedrigeren Schulabschlüssen. Während sich von den Auszubildenden mit (Fach)Hochschulreife nur 12 Prozent in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, sind es von den Auszubildenden mit einem mittleren Schulabschluss knapp 13 Prozent und bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss knapp 19 bzw. 15 Prozent. Korrespondierend dazu gaben 38 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber knapp 26 Prozent der Auszubildenden mit (Fach)Abitur. Zu diesen Befunden passt auch, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss doppelt so häufig angegeben haben, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (knapp 20 Prozent), wie (Fach) Abiturient*innen (9 Prozent).

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 immer weiter steigenden psychischen Belastungen die flächendeckende Einrichtung psychosozialer Angebote für Auszubildende zu begrüßen. Insbesondere Auszubildende mit niedrigen Schulabschlüssen müssen zudem intensiv unterstützt werden, um den an sie gestellten Anforderungen insbesondere auch im schulischen Teil der Berufsausbildung gerecht werden zu können.

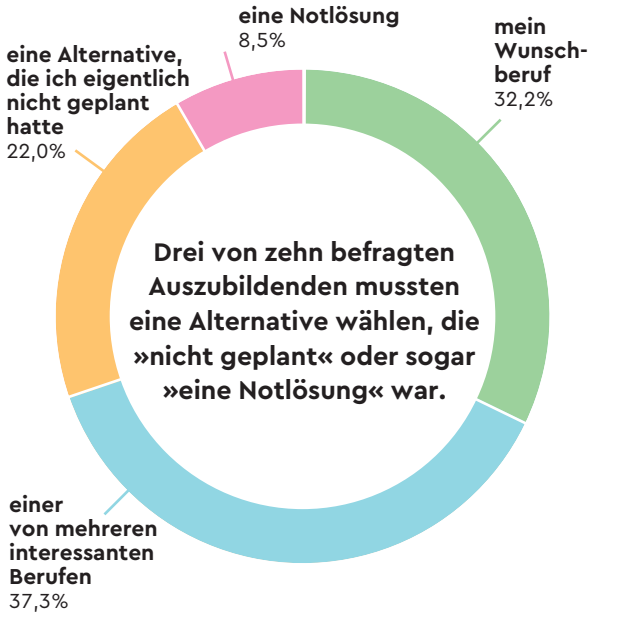
3.4.5
Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung
Der Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunkt-Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Dieser Aspekt wird seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet. Es ist eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, sowohl eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten als auch den Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer solchen – 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: Knapp sieben von zehn der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (32 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (knapp 38 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (rund 9 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl …



Basis: n=1.063 Antwortende

Geschlechtsspezifische Unterschiede
Drei Viertel (75 Prozent) der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf oder in einem von mehreren interessanten Berufen unter, gegenüber nur 62 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (knapp 30 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Zwar blieb die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant (2023: 176.535), und ihr Anteil an allen Neuabschlüssen stieg leicht um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent. Dennoch sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 72,6 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 62,4 Prozent.[20]

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 zu erhöhen und sie zudem für ein breiteres Spektrum an Ausbildungsberufen zu begeistern.

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. Gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Be-

[20] Vgl. BIBB (2026): Berufsbildungsbericht 2026 (Entwurfsfassung), S. 71 ff.

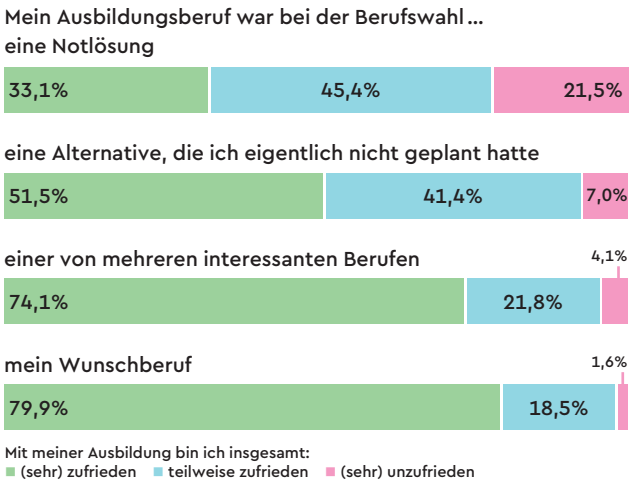
rufsberater*innen und Vermittler*innen sind hier erforderlich.
Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Ausbildungszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen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

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur rund 52 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber knapp 80 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich Auszubildende, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur ein Drittel (33 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Fünftel (knapp 22 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch



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

Basis: n=1.045 Antwortende

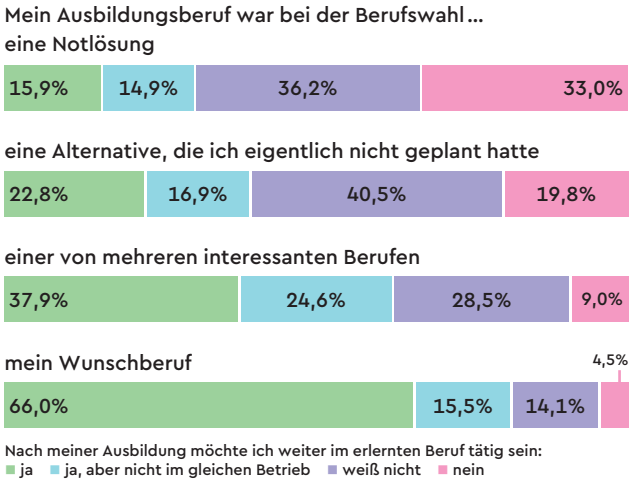
Perspektive nach der Ausbildung

Je geringer die Ausbildungszufriedenheit ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

So möchte nur knapp ein Drittel (31 Prozent) der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits 33 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 5 bzw. 9 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf waren sich bereits rund 82 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während zwei Drittel (67 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur gut vier von zehn (44 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 28 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch



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

Basis: n=1.031 Antwortende

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

3.4.6 Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem. Und Besserung ist nicht in Sicht: So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2024 bundesweit 159.024 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (157.974). Die Vertragslösungsquote blieb unverändert bei 29,7 Prozent. In Niedersachsen waren es sogar 30,7 Prozent und in Bremen 32,4 Prozent.[21]

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.[22]

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verweisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen Vertragslösungsrisiko und erfolgten Kompromissen bei der Berufswahl sowie zur Ausbildungszufriedenheit: »Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung ist umso höher, je weiter der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zudem korreliert die Entscheidung für oder gegen eine Vertragslösung mit der Wahrnehmung der eigenen Ausbildungssituation. Das Risiko einer Vertragslösung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahrscheinlichkeit gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird«.[23]

In einer Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung aus dem Jahr 2023 schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.[24] Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses ist daher selten eine spontane Entscheidung. Häufig gehen ihr längere Belastungen, Konflikte oder eine bereits zu Beginn nicht passende Ausbildungsberufswahl voraus. Bevor Auszubildende diesen Schritt gehen, suchen viele zunächst das Gespräch mit Vorgesetzten, wenden sich an

[21] Vgl. BIBB (2025): Datenreport des Berufsbildungsbericht 2026, S. 156.

[22] a. a. O., S. 118.

[23] a. a. O., S. 119.

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

Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen und ziehen Gewerkschaften oder die zuständigen Stellen – in der Regel die Kammern mit ihren Ausbildungsberater*innen – als Vermittlungsinstanzen hinzu. Wenn diese Unterstützungs- und Klärungsversuche jedoch ins Leere laufen, die Ausbildungsqualität weiterhin nicht stimmt und kein tragfähiges Unterstützungssystem greift, bleibt für einige Auszubildende am Ende nur die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

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

Ausbildungsabbrüche in Niedersachsen und Bremen

Knapp 15 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (Vorjahr: gut 16 Prozent). Für rund 85 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 15 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Insgesamt läst sich über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg feststellen, dass etwa jede*r achte im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports in Niedersachsen und Bremen befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem die Ausbildung ursprünglich begonnen hatte.

4
Fazit und Forderungen



Mentale Gesundheit stärken – gute Ausbildung sichern
Eine gute Berufsausbildung eröffnet jungen Menschen Perspektiven: Sie schafft die Grundlage für ein selbstbestimmtes Erwerbsleben, gesellschaftliche Teilhabe und langfristige soziale Sicherheit. Damit dies gelingt müssen die Rahmbedingungen stimmen. Der Ausbildungsreport 2026 verdeutlicht, dass jedoch viele Auszubildende unter Bedingungen lernen und arbeiten, die sie dauerhaft belasten. Mentale Gesundheit wird damit zu einem zentralen Schwerpunkt guter Ausbildungsqualität.

Das Ausmaß der Belastungen durch betriebliche Anforderungen ist im Vergleich zu den Ergebnissen des Reports von 2016 weitgehend konstant geblieben. Eine spürbare Verbesserung der Rahmenbedingungen ist damit nicht erkennbar. Gleichzeitig hat sich die gesellschaftliche Lage in den vergangenen zehn Jahren deutlich verschärft: Die Folgen der Corona-Pandemie, steigende Lebenshaltungskosten, Auswirkungen von Kriegen und Klima-krise prägen die Lebensrealität junger Menschen. Hinzu kommen häufig private Herausforderungen, etwa finanzielle Sorgen oder ein angespannter Wohnungsmarkt.

Mentale Gesundheit darf deshalb nicht als individuelles Thema verstanden werden. Sie hängt eng mit den Rahmenbedingungen in Betrieb und Berufsschule zusammen. Wer mentale Gesundheit stärken will, muss die Ausbildung insgesamt stärken: durch mehr Ausbildungsplätze, gute Ausbildungsbedingungen, sichere Perspektiven, bezahlbaren Wohnraum sowie verlässliche Unterstützungsstrukturen.

Psychische Belastungen sind längst Teil der Lebens- und Ausbildungsrealität vieler junger Menschen, werden aber noch immer zu selten mitgedacht. Deshalb braucht es niedrigschwellige, vertrauliche Anlaufstellen, sozialpädagogische Begleitung, etwa in Azubi-Wohnheimen, qualifizierte Ansprechpersonen in Betrieb und Berufsschule. Mentale Gesundheit ist kein Zusatzthema, sondern ein zentraler Bestandteil guter Ausbildungsqualität.

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen:

Ansprechpersonen qualifizieren – Unterstützung verlässlich ausbauen
Auszubildende brauchen verlässliche Ansprechpersonen bei psychischen Belastungen. 37 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Betroffenen gaben jedoch an, mit niemandem über ihre Problemlagen sprechen zu können. Schulische Unterstützungsangebote erreichen bislang nur gut ein Viertel von ihnen (27 Prozent).

Ausbilder*innen und Berufsschullehrer*innen müssen Warnsignale früh erkennen, angemessen reagieren und an geeignete Angebote vermitteln können. Mentale Gesundheit muss daher verbindlich in ihrer Qualifizierung und Weiterbildung verankert werden.

Ausbilder*innen müssen sich regelmäßig weiterqualifizieren können; Betriebe haben dafür bezahlte Freistellungen zu ermöglichen.

Lehrkräfte müssen für den Umgang mit psychischen Belastungen von Auszubildenden verpflichtend fortgebildet werden. Zusätzlich müssen bereits Lehramtsstudierende an den Hochschulen für dieses Thema sensibilisiert und qualifiziert werden. Berufsschulen brauchen niedrigschwellige, vertrauliche und gut erreichbare psychologische Beratungsstellen. Daher muss es an jeder Berufsschule ein sozialpädagogisches Angebot geben.

Mentale Gesundheit fest in Ausbildung und betrieblichem Gesundheitsschutz verankern
Mentale Gesundheit kann nicht länger als nachrangiges Thema behandelt werden, sondern muss fester Bestandteil betrieblicher Verantwortung sein. Psychische Belastungen sind im Ausbildungsalltag weiterhin eng mit Arbeitsanforderungen und Ausbildungsbedingungen verbunden: Leistungs- und Zeitdruck, Personalmangel, Verantwortungsdruck, fehlende Planbar-keit und ständige Erreichbarkeit belasten viele Auszubildende.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf in Niedersachsen und Bremen beim Blick auf die Gruppe der hoch belasteten Auszubildenden (14 Prozent der Befragten). Von ihnen fühlen sich 83 Prozent am Ende eines Ausbildungstages erschöpft, gegenüber 42 Prozent im Jahr 2016. Auch der Anteil derjenigen, die immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, ist in dieser Gruppe gestiegen: von 27 Prozent im Jahr 2016 auf 51 Prozent bei der diesjährigen Befragung.

Die DGB-Jugend fordert deshalb, psychische Belastungen in der Ausbildung konsequent im betrieblichen Arbeitsschutz zu berücksichtigen. Arbeitgeber müssen ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 5 Arbeitsschutzgesetz nachkommen und mithilfe von Gefährdungsbeurteilungen systematisch erfassen, wo psychische Gesundheitsrisiken bestehen. Daraus müssen konkrete Schutzmaßnahmen folgen: planbare Arbeitszeiten, eine digitale Zeiterfassung, begrenzte Überstunden, Schutz vor ständiger Erreichbarkeit und eine Arbeitsorganisation, die Leistungs-, Zeit- und Verantwortungsdruck reduziert.


STÄRKER
MIT UNS.
10. – 13. Mai 2026
DGB-Bundeskongress
DGB

Ein landesweites Azubi-Werk für Niedersachsen – Stärkung des Azubi-Werks in Bremen

Ausbildung darf nicht daran scheitern, dass junge Menschen sich Wohnen und Mobilität nicht leisten können. Die Hälfte der Befragten gibt an, durch ihre finanzielle Situation belastet zu sein, mehr als ein Drittel durch ihre Wohnsituation. Gleichzeitig wird von Auszubildenden Mobilität erwartet, wenn Ausbildungsplatz, Berufsschule und Wohnort weit auseinanderliegen oder ein Umzug für eine passende Ausbildung notwendig wird. Steigende Mieten, hohe Fahrtkosten und Ausbildungsvergütungen, die nicht oder grade so zum eigenständigen Leben reichen, machen diese Mobilität jedoch für viele zu einer großen Hürde.

Die DGB-Jugend fordert daher das Land Niedersachsen auf, ein landesweites Azubi-Werk zu gründen, welches eine flächendeckende Bedarfsanalyse in Niedersachsen durchführt. Außerdem soll das Werk mit den Ergebnissen der Analyse in Kooperation mit der Landeswohnungsbaugesellschaft Azubi-Wohnheime mit sozialpädagogischen Beratungsangeboten bauen und betreuen. In ländlichen Gegenden muss das Land die Anmietung von Wohneinheiten prüfen, sodass auch dort bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende entstehen kann. Das landesweite Azubi-Werk soll außerdem bereits bestehende und auch neue Beratungsangebote für Ausbildungsinteressierte und Auszubildende bündeln, sodass ein niedrigschwelliger Zugang möglich ist.

In Bremen fordern wir den Bau weiterer Azubi-Wohnheime, sodass noch mehr Auszubildende Zugang zu bezahlbarem Wohnraum haben. Ebenso wichtig ist die Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums in Bremerhaven. Das Azubi-Werk Bremen soll zusätzlich weiter wachsen und mit mehr Mitteln ausgestattet werden. Die Aufstockung von Beratungsangeboten für alle Auszubildenden muss vorangetrieben werden.

Ausbildungsplätze schaffen – Ausbildungsgarantie umlagefinanziert erweitern

Fehlende Perspektiven auf dem Ausbildungsmarkt können psychische Belastungen verstärken. Wer keinen passenden Ausbildungsplatz findet oder unsicher ist, ob der Einstieg in eine Ausbildung gelingt, erlebt den Übergang ins Berufsleben mühsam. Deshalb bleibt eine bundesweite umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie zentral.

Die gesetzliche Ausbildungsgarantie, deren Maßnahmen seit 2024 greifen, war ein wichtiger Schritt. Bislang erreicht sie jedoch zu wenige Regionen, und unterstützende Instrumente wie das Berufsorientierungspraktikum und der Mobilitätszuschuss werden noch nicht konsequent genutzt. Notwendig ist deshalb eine solidarische Umlagefinanzierung. Eine solche Umlage verteilt die Ausbildungskosten fair unter allen Betrieben und entlastet diejenigen, die tat-sächlich ausbilden. Bremen ist mit dem Ausbildungsunterstützungsfonds vorangegangen, Niedersachsen muss folgen. Eine solidarische Umlagefinanzierung schafft Anreize für mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Außerdem können durch die Gelder aus dem Fonds wichtige Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung oder der Anwerbung von Auszubildenden durchgeführt werden.

Passungsprobleme abbauen – ein Ankerfach einführen!

Um Passungsprobleme zu lösen, braucht es neben mehr Ausbildungsplätzen vor allem früh-zeitige Orientierungsmöglichkeiten für junge Menschen. Sie sollten die Chance erhalten, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Berufswahl mit professioneller Begleitung reflektiert zu treffen. Auch die Betriebe stehen in der Verantwortung, ihre Eignungskriterien zu überprüfen und jungen Menschen mit schwierigeren Ausgangsbedingungen eine Chance zu geben. Förderinstrumente wie die Berufseinstiegsbegleitung oder die Assistierte Ausbildung/AsA flex müssen dafür stärker genutzt werden. Außerdem brauchen wir an den Schulen ein sogenanntes »Ankerfach«, in dem Schüler*innen die Möglichkeit haben, praxisnah und klischeefrei verschiedene Berufsfelder kennen zu lernen.

Damit Übergänge besser gelingen, braucht es vor Ort eine verbindliche Zusammenarbeit von Schulen, Betrieben, Kammern und Akteur*innen im Übergangsbereich. Jugendberufsagenturen sollen dabei eine zentrale Rolle übernehmen.

Ausbildung mit Perspektive – unbefristete Übernahme für alle

Junge Menschen brauchen nach ihrer Ausbildung Sicherheit und eine verlässliche berufliche Perspektive. Der Ausbildungsreport zeigt jedoch: 25 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiter beschäftigt werden. Von den Befragten im dritten Ausbildungsjahr mit Übernahmezusage werden 19 Prozent nur befristet angestellt. Der Anteil der Auszubildenden ohne Perspektive im Ausbildungsbetrieb liegt im dritten Ausbildungsjahr bei 22 Prozent.

Deshalb braucht es die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss – sofern nicht anders gewünscht in Vollzeit, wohnortnah, sozialversichert und entsprechend der Ausbildung. Betriebe müssen dafür gute Ausbildungsqualität, verlässliche Betreuung und ausreichend Anleitung sicherstellen.



5 Auswertungs-verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in 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 schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens von Mai 2025 bis April 2026 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 1.111 Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen in die Auswertung aufgenommen. 85 Prozent (945 Befragte) kamen dabei aus 21 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2024. Zusätzlich wurden 166 Auszubildende aus 9 sonstigen Ausbildungsberufen mit jeweils wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

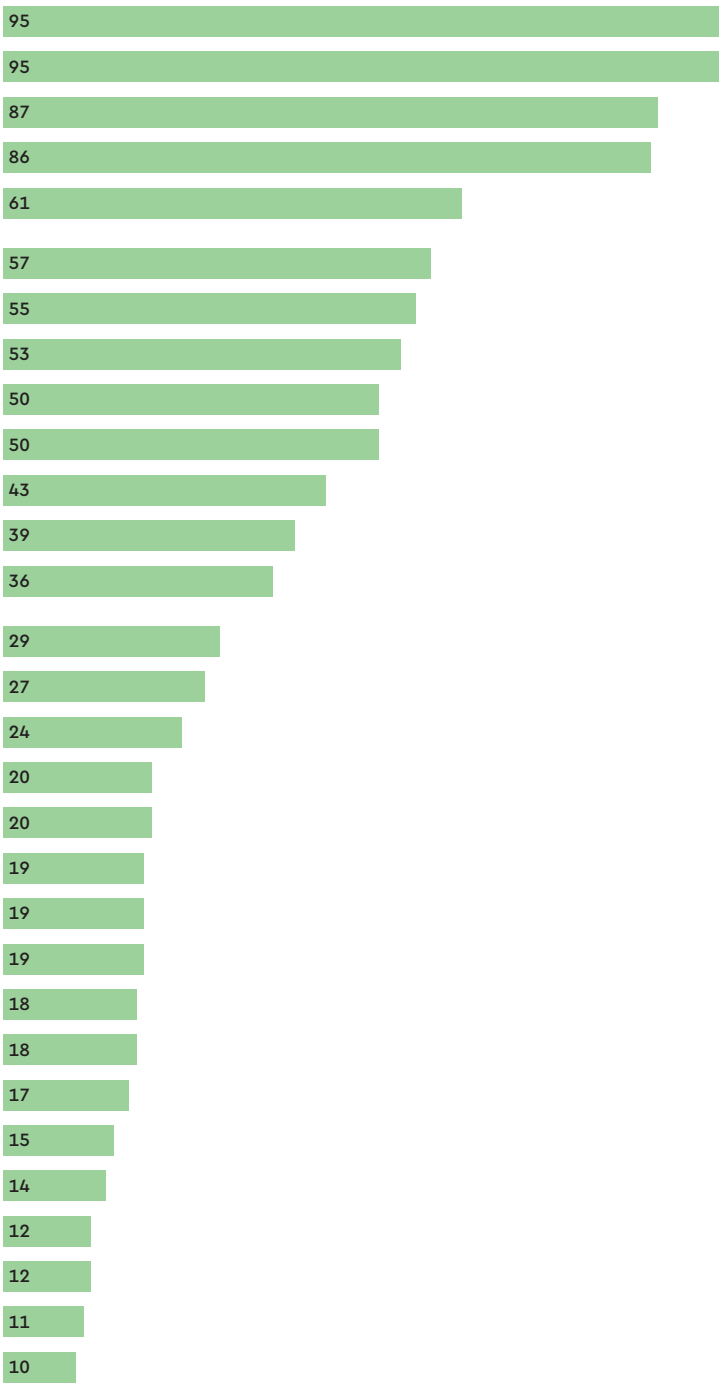
Damit die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleistet ist, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

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 2024 gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

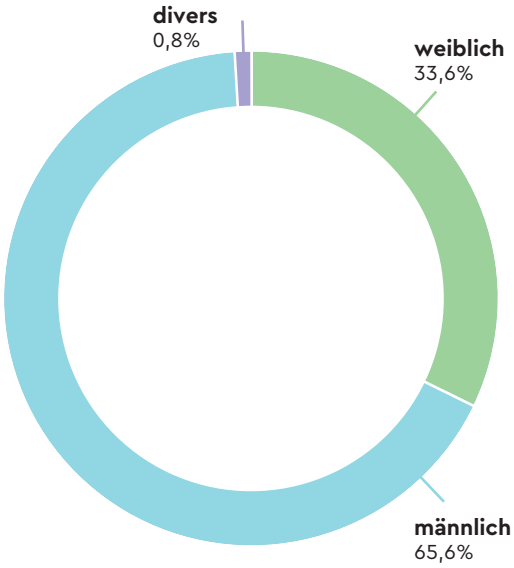
6
Anhänge:
Struktur der Stichprobe

In Niedersachsen und Bremen befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



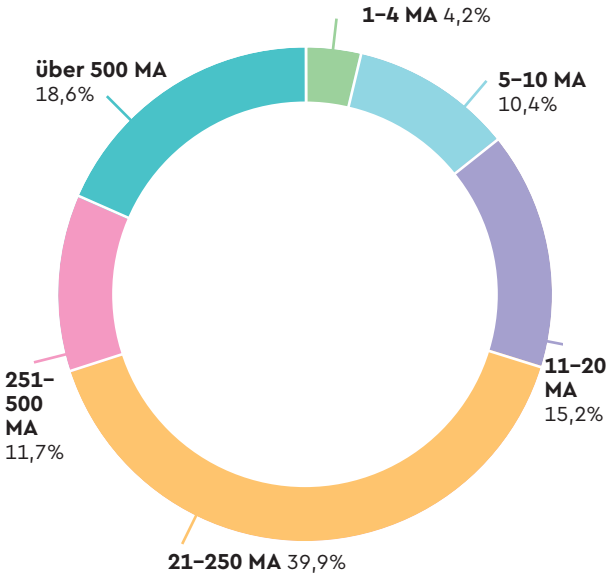
Basis: n=1.111 Antwortende

Verteilung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden nach Geschlecht



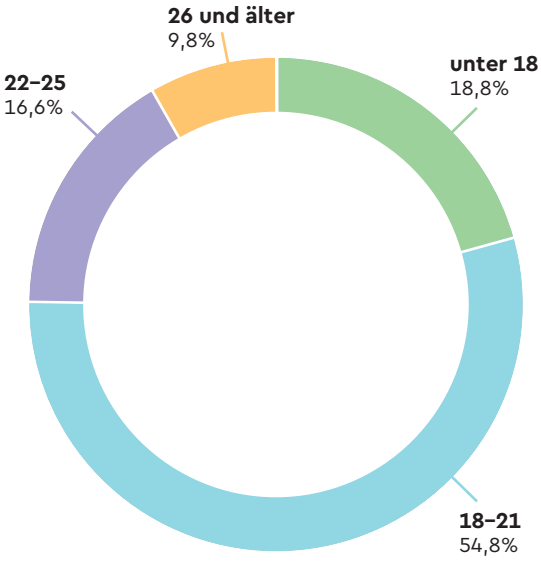
Basis: n=1.095 Antwortende

Verteilung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße



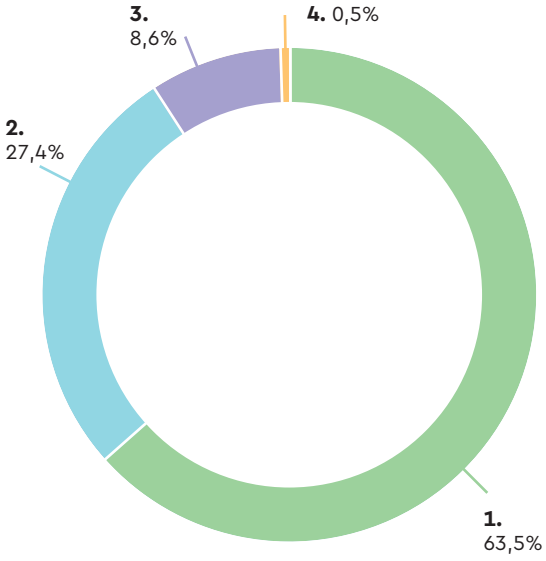
Basis: n=1.046 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden nach Alter



Basis: n=1.080 Antwortende

Verteilung der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.110 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit

Fragebogen 2025/2026: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste.

1. Mein Ausbildungsberuf:
   _____
   (Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)

2. Ich befinde mich im
   ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. Ausbildungsjahr.

3. Ich mache eine
   ☐ betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
   ☐ außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)

4. Ich bin _____ Jahre alt
   und ☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

5. Mein höchster Schulabschluss ist:
   ☐ kein Schulabschluss
   ☐ Hauptschulabschluss (Berufsreife)
   ☐ Realschulabschluss (Mittlere Reife)
   ☐ Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)

6. Ich habe vor Beginn meiner Ausbildung ein Studium abgebrochen:
   ☐ ja ☐ nein

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

8. Ich arbeite an
   ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7
   Tagen pro Woche im Betrieb.

9. Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil / im Homeoffice absolviert:
   ☐ ja ☐ nein

10. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

11. Ich mache regelmäßig Überstunden: ☐ ja ☐ nein

12. *Falls Frage 11 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.

13. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese …
    ☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
    ☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht

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

15. Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
    ☐ sehr gut ☐ gut ☐ weniger gut ☐ gar nicht

16. Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte (Mehrfachnennungen möglich):
    ☐ finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekannten
    ☐ Einkommen aus einem Nebenjob
    ☐ Kindergeld ☐ Berufsausbildungsbeihilfe
    ☐ andere staatliche Leistungen ☐ Sonstiges
    ☐ Ich habe keine weiteren Einkünfte

17. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
    ☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
    ☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
    ☐ nein ☐ weiß nicht

18. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
    ☐ ja ☐ nein

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

20. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
    ☐ ja ☐ nein

21. *Falls Frage 20 JA:* Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

22. *Falls Frage 20 JA:* Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

23. *Falls Frage 20 JA:* Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

24. Folgende Bedingungen im Betrieb belasten mich in meiner Ausbildung: (bitte jeweils ankreuzen, wie stark die Belastung ist)

	sehr gering	gering	zum Teil	stark	sehr stark
a) lange Fahrtzeiten	☐	☐	☐	☐	☐
b) Lage der Arbeitszeit / Schichtarbeit	☐	☐	☐	☐	☐
c) ständige Erreichbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
d) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐
e) Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
f) Leistungsdruck und / oder Zeitdruck	☐	☐	☐	☐	☐
g) Diskriminierungserfahrungen und / oder Mobbing	☐	☐	☐	☐	☐
h) Personalmangel	☐	☐	☐	☐	☐
i) Verantwortungsdruck	☐	☐	☐	☐	☐

→

25. Folgende Bedingungen in meinem Privatleben belasten mich in meiner Ausbildung:

a) Pflege Angehöriger	☐ ja	☐ nein
b) Kindererziehung	☐ ja	☐ nein
c) eigene Erkrankung oder Behinderung	☐ ja	☐ nein
d) Wohnsituation	☐ ja	☐ nein
e) Nebenjob	☐ ja	☐ nein
f) meine finanzielle Nöte Situation	☐ ja	☐ nein
g) sonstige private Belastungen	☐ ja	☐ nein

26. Wie häufig treffen folgende Aussagen auf dich zu:

	immer	häufig	manchmal	selten	nie
a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle	☐	☐	☐	☐	☐
b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft	☐	☐	☐	☐	☐
c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig	☐	☐	☐	☐	☐
d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren	☐	☐	☐	☐	☐
e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen	☐	☐	☐	☐	☐

27. Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen? (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote
☐ Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote
☐ Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und/oder Betriebs- oder Personalrat
☐ außerbetriebliche Unterstützungsangebote
☐ professionelle Therapeut*innen
☐ niemand
☐ Ich habe keine psychischen Belastungen

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

29. *Falls Frage 28 JA:* Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht

30. *Falls Frage 28 JA:* Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

31. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

32. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

33. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl …
☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung

34. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

35. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch

36. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

37. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
☐ ja ☐ nein

38. *Falls Frage 37 JA:* Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

39. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

40. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ unzufrieden ☐ sehr unzufrieden

41. Wir schätzt du deine berufliche Zukunftsperspektive ein?
☐ sehr gut ☐ eher gut ☐ eher schlecht ☐ sehr schlecht

42. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

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

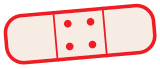
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

45. *Falls Frage 44 JA:* Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten ☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ Befristung mehr als 12 Mon.

46. *Falls Frage 44 NEIN:* Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
☐ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
☐ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
☐ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
☐ ich habe eine sonstige Alternative

47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
☐ 1–4 ☐ 5–10 ☐ 11–20
☐ 21–250 ☐ 251–500 ☐ mehr als 500

48. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin

Impressum

Ausbildungsreport 2026 –
Regionalreport Niedersachsen und Bremen
August 2026

V.i.S.d.P.:
Kimberly Haarstik
Bezirksjugendsekretärin

Herausgeberin:
DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover
Internet: https://nbs-jugend.dgb.de
https://www.facebook.com/deineDGBjugend

Redaktion:
Kimberly Haarstik

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

Lektorat:
Moritz Bossong, Kimberly Haarstik

Gestaltung:
Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:
Laser-Line

Fotonachweis:
Titelfoto: BullRun/Adobe Stock
S. 04: A. Koegelenberg/peopleimages/Adobe Stock
S. 06: MiguelAngel/Adobe Stock
S. 12: Siphosethu Fanti/peopleimages/Adobe Stock
S. 17: Superingo/Adobe Stock
S. 21: Robert Kneschke/Adobe Stock
S. 22: zerogami/Adobe Stock
S. 29: Mediteraneo/Adobe Stock
S. 32: BullRun/Adobe Stock
S. 40: VAKSMANV/Adobe Stock
S. 46: Andi Weiland
S. 49: _KUBE_/Adobe Stock
S. 56: Kay Herschelmann
S. 58: Jürgen Kiontke
S. 60: Tierney/Adobe Stock

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.

Der Regionalreport kann über die DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt bestellt werden.

Bitte schreiben Sie an: dgb-jugend.info@dgb.de

Gefördert aus niedersächsischen Jugendmitteln


DGB
jugend
junge
GEW
IGBCE
Jugend
Jugend!
JUNGE
GRUPPE
NGG
JUNGE
junge
EVG
JUGEND
ver.di
JUGEND