

Studie



**Schwerpunkt:
Zugangs-
voraussetzungen
und Hürden**

Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2025

<http://nbs-jugend.dgb.de>

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2025	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Erfahrungen im Bewerbungsprozess und Finanzierbarkeit von Ausbildung	14
2.1	Der Weg zum Ausbildungsplatz – Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungssuchender	15
2.2	Finanzierbarkeit von Ausbildung	21
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	24
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	25
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	26
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	27
3.1.3	Ausbildungsnachweis	28
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	29
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	32
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	32
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	34
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	35
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	37
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	38
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	39
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	40
3.3	Ausbildungsvergütung	41
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	44
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	45
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	48
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	50
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	52
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	53
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	57
4	Fazit und Forderungen	58
5	Auswertungsverfahren und Methodik	62
6	Anhang	65
	Impressum	70



Vorwort

Fast jeder fünfte junge Mensch in Deutschland ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung – insgesamt sind es 2,9 Millionen in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen. In Niedersachsen sind es 21,6 Prozent, in Bremen sogar 28,6 Prozent. Die Ausbildungslosigkeit verharrt damit auf einem traurigen Höchststand. Diesen jungen Menschen droht deutlich häufiger ein Arbeitsleben, das durch Niedriglöhne und andere prekäre Beschäftigungsbedingungen geprägt ist, weil ihnen ein qualifizierter Zugang zum Arbeitsmarkt fehlt. Es bleibt unverständlich: Die Arbeitgeber klagen einerseits über einen zunehmenden Fachkräftemangel. Andererseits warten viele junge Menschen vergeblich darauf, die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Ausbildungsmarkt: Keine Besserung in Sicht

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Niedersachsen (-0,4 Prozent) und Bremen (-0,3 Prozent) ist leicht zurückgegangen. Und das, obwohl sich der Ausbildungsmarkt zuvor nicht einmal von der Corona-Delle erholt hatte. Im Jahr 2024 wurden in Niedersachsen 50.196 und in Bremen 5.517 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dies ist auch eine Folge der immer weiter sinkenden Ausbildungsbeteiligung der Arbeitgeber: Nur noch 21,7 Prozent der Betriebe in Niedersachsen und 20,5 Prozent der Betriebe in Bremen bilden aus – ein neuer trauriger Tiefststand.

Wer keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhält und in einer Region mit angespanntem Ausbildungsmarkt lebt, kann über die von den Gewerkschaften erkämpfte Ausbildungsgarantie Unterstützung erhalten. Erste Auswertungen deuten darauf hin, dass z. B. außerbetriebliche Ausbildungsplätze tatsächlich genutzt werden. Junge Menschen fallen so nicht durchs Raster, sondern haben die Chance auf einen vollqualifizierenden Berufsabschluss. Leider müssen DGB und DGB-Jugend aber festhalten: Die Potenziale der Ausbildungsgarantie werden noch nicht komplett ausgeschöpft. Sie greift in viel zu wenigen Regionen und für viel zu wenige Ausbildungslose.

Zuversichtlich stimmt uns, dass im Bundesland Bremen zum 1. Januar 2025 der Ausbildungsfonds an den Start gegangen ist: ein Instrument, das die Ausbildungskosten unter ausbildenden wie nicht-ausbildenden Betrieben fairer verteilt. So werden Anreize geschaffen, mehr betriebliche Ausbildungsangebote zu schaffen. Langfristig werden wir auch in Niedersachsen auf einen Ausbildungsfonds nicht mehr verzichten können. Nur durch eine faire Verteilung der Kosten, kann die Ausbildung gesichert werden.

Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2025: Zugangsvoraussetzungen und Hürden

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2024 und Mai 2025 in Niedersachsen und Bremen insgesamt 1.339 Auszubildende befragt. Die überwiegende Mehrheit von ihnen (71 Prozent) ist mit ihrer Ausbildung

»zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Dennoch zeigt sich erneut, dass keinesfalls alles rund läuft: 64 Prozent gaben an, dass sie von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder sogar »gar nicht« selbstständig leben können.

Schwerpunktthema sind in diesem Jahr Zugangsvoraussetzungen und Hürden. Wie erleben Auszubildende ihre Bewerbungsverfahren? Anhand welcher Kriterien entscheiden sie sich für ihren Ausbildungsbetrieb? Die Ergebnisse zeigen: Die größte Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche leisten Freund*innen und die eigene Familie.

Die Ausbildungsmarktlage wird für Ausbildungsinteressierte häufig als sehr positiv dargestellt. Trotzdem haben viele der Befragten die Erfahrung gemacht, dass sie gar nicht erst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Eine gute Verkehrsanbindung oder ÖPNV-Anbindung war den befragten Auszubildenden bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebs am wichtigsten.

Einstieghürden in Ausbildung abbauen: Ausbildung für Alle!

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ermöglicht ein besseres Leben. Schon angesichts des Fachkräftemangels und zugleich Millionen junger Menschen ohne Berufsabschluss müssen wir in Deutschland weg von den hohen Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung. Die Betriebe müssen ihre »Bestenauslese« beenden und wieder mehr Ausbildungsplätze schaffen. Durch den Ausbildungsfonds in Bremen zeigt sich deutlich: eine Ausbildungsgarantie kann nur ein erster Schritt sein. Darauf muss eine Umverteilung der Ausbildungskosten unter allen Betrieben folgen. So werden Anreize geschaffen, mehr auszubilden und die Qualität der Ausbildung deutlich zu verbessern. Bestehende Angebote für junge Menschen müssen zugänglicher werden. Und ihnen muss ermöglicht werden, für ihre Ausbildung tatsächlich mobil sein zu können. Wir fordern deshalb:

- Die gesetzliche Ausbildungsgarantie in Niedersachsen um eine **solidarische Umlagefinanzierung** zu erweitern, wie sie das Bundesland Bremen mit dem Ausbildungsfonds eingeführt hat.
- Einen verstetigten **Ausbau von Azubi-Wohnheimen** sowie ein **vergünstigtes, bundesweit gültiges Azubi-Ticket**, um Mobilität in der Ausbildung zu ermöglichen!
- Den **flächendeckenden Ausbau von Jugendberufsagenturen**, in denen alle Angebote des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie der Jugendhilfe unter einem Dach gebündelt werden.

Kimberly Haarstik
DGB-Bezirksjugendsekretärin

Antalia Westkämper
DGB-Jugendbildungsreferentin



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2025

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Bankkaufmann*frau
Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau im Groß- und
Außenhandelsmanagement
Fachkraft Küche
Verkäufer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Automobilkaufmann*frau
Maler*in und Lackierer*in
Medizinische*r Fachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Fachlagerist*in
Hotelfachmann*frau
Anlagenmechaniker*in
Fachkraft für Gastronomie
Koch/Köchin
Fachmann*frau für Restaurants und
Veranstaltungsgastronomie
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

Branche und Beruf

Für den vorliegenden Report wurden insgesamt 1.339 Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen aus 25 Berufen befragt. 22 Berufe gehörten dabei zu den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2023.¹

Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich. Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport behandelt werden: Ausbildungszeiten, Ausbildungsvergütung, fachliche Qualität der Ausbildung in den Betrieben und persönliche Beurteilung der Ausbildung.

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen sind – wie bereits im letzten Regionalreport von 2024 – die angehenden Mechatroniker*innen, Verwaltungsfachangestellten, Industriemechaniker*innen, Fachinformatiker*innen, Industriekaufleute und Elektroniker*innen für Betriebstechnik zu finden. Neu hinzugekommen sind die Elektroniker*innen, die 2024 noch knapp die Spitzengruppe verpasst hatten, sowie die Steuerfachangestellten, die im letzten Jahr nicht in der Auswertung waren.

Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe in Niedersachsen und Bremen seit vielen Jahren weitgehend konstant. Am unteren Ende der Skala rangieren wie schon im Report von 2024 Fachlagerist*innen, Hotelfachleute, Anlagenmechaniker*innen, Köchinnen und Köche sowie Zahnmedizinische Fachangestellte. Komplettiert wird das letzte Drittel von den Fachkräften für Gastronomie und den Fachleuten für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Dass große Betriebe gut abschneiden, liegt einerseits an personellen und materiellen Voraussetzungen, die eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen). Ihre Mitglieder achten darauf, dass Ausbildungspläne und gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

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

Schwerpunktthema:

Zugangsvoraussetzungen und Hürden

Fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden (64 Prozent) geben an, von der Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben zu können. Viele sind auf zusätzliche Unterstützungsleistungen durch die Familie und/oder den Staat angewiesen, etwa jede*r Siebte (13 Prozent) gibt an, neben der Ausbildung sogar einen Nebenjob zu haben (→ Kapitel 2.2).

Bei der Ausbildungsplatzsuche wurden die Befragten am häufigsten durch ihre Familie und Freund*innen (48 Prozent) unterstützt, gefolgt von Webseiten im Inter-

¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

net (knapp 36 Prozent) und Praktika (rund 24 Prozent). Die Angebote der Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen (rund 15 Prozent) sowie die schulische Berufsorientierung (7 Prozent) wurden hingegen deutlich seltener als Hilfe wahrgenommen (→ Kapitel 2.1).

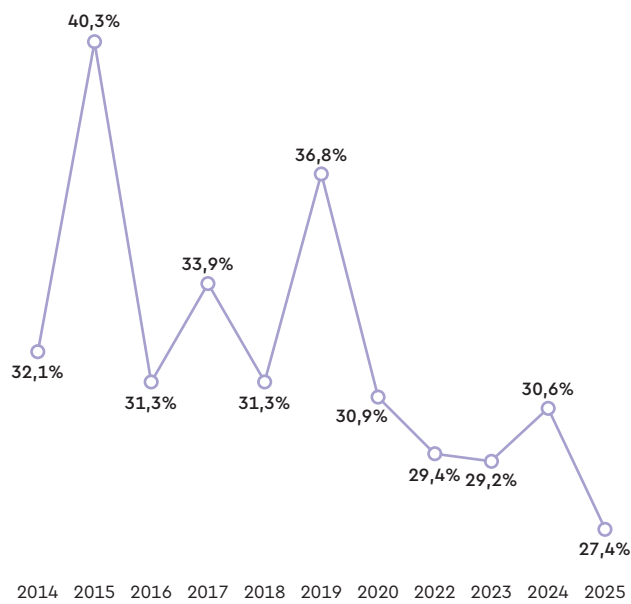
Viele der befragten Auszubildenden geben an, von anderen Ausbildungsbetrieben bereits vor einem regulären Vorstellungsgespräch abgelehnt worden zu sein. Einige von ihnen geben an, in ihren Bewerbungsverfahren Diskriminierung erlebt zu haben (→ Kapitel 2.1).

Bei der Entscheidung für ihren Ausbildungsbetrieb war den Auszubildenden die gute Erreichbarkeit des Betriebs und ein gutes Arbeitsklima am wichtigsten (jeweils 57 Prozent). Ebenfalls von hoher Bedeutung waren die Arbeitszeiten (rund 54 Prozent) und die Höhe der Ausbildungsvergütung (44 Prozent) (→ Kapitel 2.1).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für mehr als ein Viertel der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 27 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber den Vorjahren ist damit zwar eine deutliche Verbesserung zu erkennen, aber dieser Anteil ist nach wie vor viel zu hoch (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



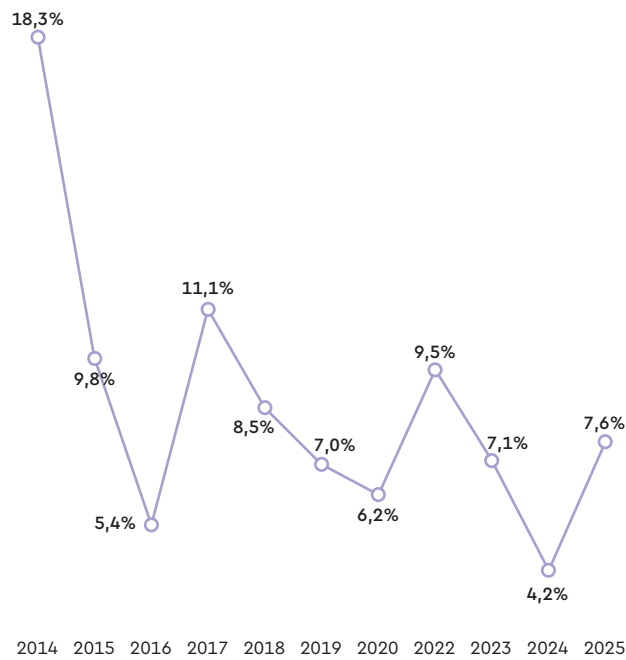
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Nachdem der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, in den Vorjahren kontinuierlich gesunken war, ist er nun wieder auf fast 8 Prozent gestiegen. Damit gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch ein Viertel (25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Mehr als die Hälfte der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (54 Prozent), damit ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr um 9 Prozentpunkte deutlich gestiegen. Noch immer konnte gut ein Viertel (26 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).

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

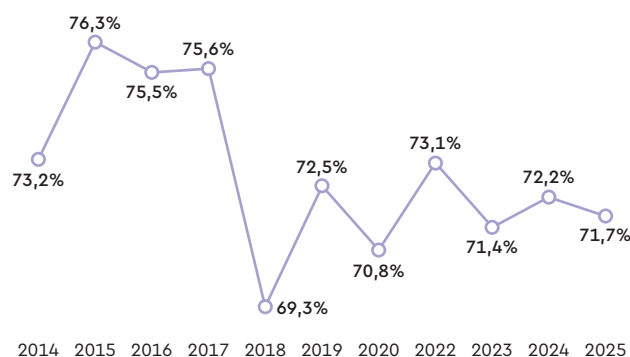


Ausbildungszufriedenheit

71 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit zeigt im Zeitvergleich zwar nur geringe Schwankungen, ist aber langfristig in den letzten Jahren zurückgegangen.

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

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

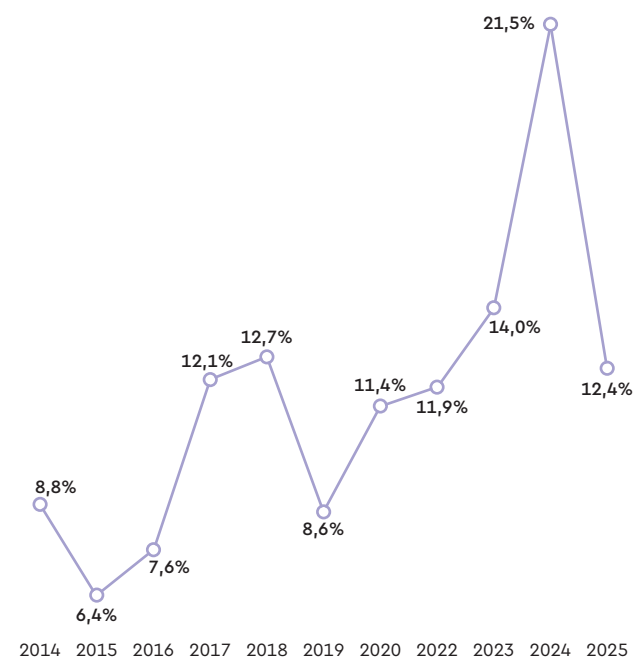
Gut 12 Prozent der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg in den beiden letzten Jahren ist dieser Anteil 2025 fast wieder auf das Niveau von 2022 gesunken (→ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen

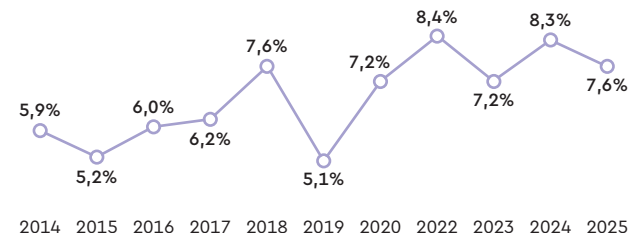
Gut neun von zehn in Niedersachsen und Bremen befragte Auszubildende (gut 92 Prozent) gaben 2025 an, eine*n Ausbilder*in zu haben. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass knapp 8 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Hinzu kommt, dass bei 12 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*innen diese »selten« bis »nie« präsent sind. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im

Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



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



Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen. (→ Kapitel 3.1.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 29 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf erlernen und weitere rund 40 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 (knapp 23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (knapp 8 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein



Viertel von ihnen (27 Prozent) – und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (19 Prozent) – gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handle es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten.²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten« Berufen sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (58 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 29 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

In der diesjährigen Befragung zeigen sich wie in den vergangenen Jahren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung. Die – um die berufsstrukturellen Einflüsse bereinigten – Ergebnisse deuten zwar darauf hin, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dennoch haben gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, 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 – auch weil Betriebe die Auswahl ihrer Auszubildenden häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden (2024: 61 Prozent). Weniger als vier von zehn (38 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten, und 5 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

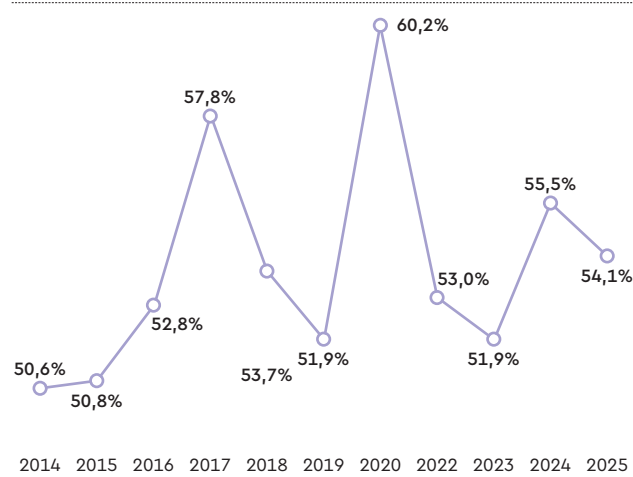
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten 72 Prozent eine unbefristete Zusage (2024: 82 Prozent). Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr.

Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 39 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Nur 54 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts jedoch als »sehr gut« oder »gut«. Damit bleibt die Zufriedenheit mit der Berufsschule weiterhin deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. (→ Kapitel 3.1.5).

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



² Für den Ausbildungsreport 2024 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.

1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt³

Sowohl in Niedersachsen als auch Bremen ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2024 um 0,3 (Bremen) bzw. 0,4 Prozent (Niedersachsen) leicht zurück gegangen. Insgesamt wurden 50.196 Verträge in Niedersachsen und 5.517 Verträge in Bremen abgeschlossen. Dabei wurden in Niedersachsen 51,2 Prozent und in Bremen sogar 63,4 Prozent der Verträge in der Industrie und im Handel abgeschlossen. Die Neuabschlüsse im Handwerk machten in Niedersachsen 29,7 Prozent und in Bremen 20,5 Prozent aus.

Trotzdem gab es in Niedersachsen und auch Bremen mehr interessierte Bewerber*innen als es angebotene Ausbildungsstellen gab. Während in Niedersachsen 54.783 Stellen angeboten wurden, suchten 58.875 junge Menschen nach einem Ausbildungsplatz. Etwa 4.500 Stellen blieben hier demnach unbesetzt und knapp 8.700 Interessierte unversorgt. In Bremen wurden 5.877 Stellen angeboten, während 6.390 Interessierte nach einem Platz suchten. Demnach blieben etwa 360 Plätze unbesetzt und 873 Interessierte ohne Ausbildungsplatz.

Diese Zahlen zeigen deutlich, dass sich junge Menschen durchaus für eine Berufsausbildung interessieren. Dass trotzdem viele Stellen unbesetzt bleiben, lässt sich auf Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zurückführen. Während es besonders beliebte Ausbildungsberufe gibt, von denen eher seltener Stellen unbesetzt bleiben, werden unbekanntere oder unbeliebtere Ausbildungsberufe von Interessierten weniger in Betracht gezogen. Im Handwerk, in der Lebensmittelbranche oder auch im Baugewerbe bleiben Ausbildungsplätze oft unbesetzt.

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 »Assistierte 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.

³ Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024; BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024; BIBB (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► **Ausbildungsfonds in Bremen sichern und in Niedersachsen einführen:**

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 auch in Niedersachsen, um sie endlich fairer unter allen Betrieben zu verteilen und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung zu schaffen. Hierdurch würden Anreize für die Betriebe geschaffen werden, sich wieder stärker an der Berufsausbildung zu beteiligen. Der Ausbildungsunterstützungsfonds in Bremen ist ein Leuchtturmprojekt, das wir kritisch begleiten und weiterentwickeln müssen.

► **Ein Ankerfach für Berufsorientierung:**

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.

► **Ein systematisches Übergangsmanagement:**

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

► **Mobilität ermöglichen:**

Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote angewiesen. Der Weg zum Betrieb, zur Berufsschule oder außerbetrieblichen Lernorten darf nicht zur Herausforderung werden. Wir brauchen daher deutliche Vergünstigungen auf das Deutschland-Ticket für Auszubildende in Niedersachsen und Bremen – die Einführung eines Azubi-Tickets muss kommen. Außerdem brauchen wir eine Strategie für den Ausbau öffentlichen Personennahverkehrs, insbesondere im ländlichen Raum: Betriebe und Berufsschulen müssen gut erreichbar sein. Ein Betrieb, der nicht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden ist, ist nicht für alle Ausbildungsinteressierten erreichbar.

► **Bezahlbaren Wohnraum für Azubis schaffen:**

Außerdem sind Bund, Länder und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubi-Wohnheime gebaut werden können. Interessierte Kommunen und Träger sollten durch die Länder mit der Schaffung von landesweiten Kompetenzstellen für Azubi-Wohnen bei der Planung und Realisierung neuer Wohnheime unterstützt werden. Außerdem müssen Möglichkeiten geschaffen werden, auch Studierendenwerken den Zugang zu Fördermitteln für Junges Wohnen sowie den Bau und die Vermietung von Azubi-Wohnheimen zu ermöglichen.

A woman with curly hair, wearing a denim jacket, is smiling and shaking hands with a man whose back is to the camera. The man is wearing a dark long-sleeved shirt and jeans. They are in a modern office or meeting space with large windows in the background. The entire image has a light blue tint.

2. Schwerpunkt: Erfahrungen im Bewerbungsprozess und Finanzierbarkeit von Ausbildung

2.1

Der Weg zum Ausbildungsplatz – Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungssuchende*r

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland ist seit vielen Jahren durch stetig wachsende Passungsprobleme gekennzeichnet, denen neben regionalen insbesondere auch berufliche Marktungleichgewichte zugrunde liegen. Auf der einen Seite gelingt es noch immer vielen Ausbildungsinteressierten nicht, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Auf der anderen Seite bleiben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Von Seiten der Betriebe wird dies häufig darauf zurückgeführt, dass sie keine geeigneten Bewerber*innen finden konnten (vgl. Kapitel 1.2).

Wie aber haben die Auszubildenden selbst ihren Bewerbungsprozess erlebt, was hat ihnen geholfen, ihren Ausbildungsplatz zu finden und auf welchem Wege haben sie sich um Ausbildungsstellen beworben? Diesen und weiteren Fragen widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports.

Ein zweiter Aspekt, der in diesem Rahmen näher betrachtet wird, ist die Finanzierbarkeit von Ausbildung, d. h. die Frage, ob Auszubildende von ihrer Ausbildungsvergütung selbständig leben können oder ob sie dazu auf weitere Einkünfte angewiesen sind. Hier zeigt sich, dass das Fehlen einer existenzsichernden Ausbildungsvergütung sich auch nachteilig auf die Lösung der regionalen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt auswirkt.

Für den Ausbildungsreport wurden Auszubildende aus 25 Ausbildungsberufen, darunter 22 aus den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen befragt. Dies sind junge Menschen, die sich (letztlich) erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben und sich, aus Sicht der Betriebe, als »geeignet« erwiesen haben.

Die Ergebnisse der Befragung liefern Hinweise auf die Strategien, die Auszubildende im Bewerbungsprozess und bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebes angewandt haben sowie die Erfahrungen, die sie während dieser Zeit gesammelt haben.

Sie dienen damit als Anhaltspunkte sowohl für junge Menschen, die sich vor oder im Bewerbungsprozess befinden, als auch für Betriebe, die ihre Attraktivität für Ausbildungssuchende steigern möchten.

Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Ein wichtiger Faktor bei der (erfolgreichen) Suche nach einem Ausbildungsplatz sind soziale Kontakte. So gab auf die Frage, wer oder was ihnen geholfen habe, ihren Ausbildungsplatz zu finden, knapp die Hälfte aller Befragten »Freund*innen & Familie« an (48 Prozent). Gut ein Drittel der Auszubildenden (36 Prozent) erachten »Webseiten im Internet« als hilfreich, und für rund ein Viertel waren »Praktika« eine Hilfe bei der Ausbildungssuche (24 Prozent). Mit deutlichem Abstand auf dem vierten Platz folgen »Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen«, die von knapp 15 Prozent als hilfreich angesehen wurden.

Weitere Unterstützungsangebote wie »Soziale Medien« (10 Prozent), die »schulische Berufsorientierung« (7 Prozent) und »Berufsbildungsmessen« (5 Prozent) spielten

Wer oder was hat dir geholfen, deinen Ausbildungsplatz zu finden?

Freund*innen & Familie

48,2%

Webseiten im Internet

35,6%

Praktikum

23,5%

Arbeitsagentur/Jugendberufsagentur

14,7%

Social Media

10,2%

Schulische Berufsorientierung

7,3%

Berufsbildungsmessen

4,9%

Maßnahme (z. B. bvb)

3,6%

Betriebssuche

2,4%

Einstiegsqualifizierung (EQ)

0,8%

Das soziale Umfeld ist von zentraler Bedeutung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Basis: n=1.286 Antwortende

für die Befragten ebenso eine nachgeordnete Rolle wie »berufsvorbereitende Maßnahmen« (knapp 4 Prozent) oder »Betriebsbesuche« (gut 2 Prozent).

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die letztgenannten Angebote und Instrumente generell nicht sinnvoll bzw. wirksam sind. Sie können gerade für junge Menschen, die über kein unterstützendes soziales Umfeld und die nötigen Kontakte verfügen, eine wichtige Rolle spielen und hilfreiche Zugänge bieten.

Der DGB-Ausbildungsreport von 2022 hatte jedoch bereits gezeigt, dass Auszubildende die Vorbereitung auf die Berufswahl im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit kritisch bewerten.⁴

⁴ Vgl. DGB-Jugend (2022): DGB-Ausbildungsreport 2022, S.16ff. Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung.

Leidtragende der häufig fehlenden Praxistauglichkeit berufsorientierender Angebote sind vor allem junge Menschen, die in diesem Prozess nicht von ihrer Familie unterstützt werden können.

Insgesamt spiegeln die Ergebnisse die allgemeine Situation auf dem Ausbildungsmarkt wider. Gut vernetzten und sozial eingebundenen jungen Menschen gelingt es verhältnismäßig gut, auch ohne institutionelle Unterstützungsangebote Zugang zu Ausbildung zu erhalten. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass seit Jahren deutlich mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge ohne Einschaltung der Agentur für Arbeit geschlossen werden.⁵

Zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden lassen sich bei der Relevanz der genannten Angebote bzw. Personen nur punktuelle und nicht besonders ausgeprägte Unterschiede feststellen.⁶ So haben sich weibliche Auszubildende häufiger auf Webseiten im Internet informiert als männliche (40 Prozent gegenüber 33 Prozent) und auch etwas öfter die Angebote von Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen in Anspruch genommen (16 Prozent gegenüber 13 Prozent). Umgekehrt spielen Freund*innen und Familie (51 Prozent gegenüber 46 Prozent) bei männlichen Auszubildenden eine etwas größere Rolle als bei weiblichen.

Deutlicher ausgeprägt sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der schulischen Ausgangsqualifikation der Auszubildenden, insbesondere hinsichtlich der Bedeutung von Praktika⁷. Diese wurden von 33 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss und von 25 Prozent der Auszubildenden mit Realschulabschluss/mittlerer Reife als hilfreich erachtet, jedoch von lediglich 16 Prozent der Befragten mit (Fach-)Abitur. Für diese hingegen spielen Webseiten im Internet mit 46 Prozent eine fast ebenso zentrale Rolle wie Freund*innen und Familie, während sich von den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nur weniger als ein Viertel (24 Prozent) im Internet informiert hatte. Bei den Befragten mit mittlerer Reife lag dieser Anteil bei 34 Prozent.

Bewerbungsstrategien der Ausbildungssuchenden

Während sich einerseits viele junge Menschen vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühen, gestaltet sich andererseits die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für den erfolgreichen Teil der Ausbildungssuchenden deutlich

günstiger, wie die Zahl der Bewerbungen, die die Auszubildenden abgegeben haben, zeigt.

So benötigte die Mehrzahl der Befragten (66 Prozent) maximal 5 Bewerbungen, um ihren Ausbildungsplatz zu erhalten, knapp einem Drittel (31 Prozent) reichte sogar eine Bewerbung oder aber sie mussten erst gar keine Bewerbung abgeben, um den Ausbildungsplatz zu erhalten (ein Prozent). Rund zehn Prozent der Auszubildenden haben über 20 Bewerbungen eingereicht.

Während sich in dieser Hinsicht kaum geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigten, variiert die Zahl abgegebener Bewerbungen in Abhängigkeit von der Ausgangsqualifikation. Die Zahl der abgegebenen Bewerbungen nimmt mit steigendem Bildungsniveau zu. So gaben 43 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss an, nur eine Bewerbung abgegeben zu haben, während es bei den (Fach-)Abiturient*innen lediglich 30 Prozent waren. Umgekehrt hat von diesen ein Drittel (33 Prozent) mehr als 5 Bewerbungen abgegeben, jedoch nur 28 Prozent der ehemaligen Hauptschüler*innen.

Bemerkenswert ist, dass ein Fünftel der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur (20 Prozent) vor Beginn ihrer Ausbildung ein Studium abgebrochen hat.

Die vorliegenden Befunde deuten auf unterschiedliche Bewerbungsstrategien in Abhängigkeit vom Schulabschluss hin. Während sich junge Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen breiter orientieren und zunächst die sich ihnen bietenden Möglichkeiten eruieren, konzentrieren sich junge Menschen mit niedrigeren Abschlüssen stärker auf Ausbildungsstellen, die für sie erreichbar erscheinen. In Verbindung mit dem zuvor dargestellten Befund, dass für junge Menschen mit niedrigerem Schulabschluss Praktika eine größere Bedeutung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz spielen, ist zu vermuten, dass Ausbildungsverhältnisse hier häufiger bereits im Vorfeld der formalen Bewerbung angebahnt und informell vereinbart werden.

Darauf deutet auch hin, dass sich Auszubildende mit niedrigeren Schulabschlüssen deutlich häufiger mündlich auf Ausbildungsstellen beworben haben. Während insgesamt knapp ein Viertel (rund 24 Prozent) diesen Weg gewählt haben, waren es von den Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss rund 27 Prozent. Von den Auszubildenden mit (Fach-)Abitur hingegen haben lediglich rund 13 Prozent den Weg einer mündlichen Bewerbung gewählt. Bei ihnen hingegen spielten Bewerbungsmappen per Mail (50 Prozent) sowie Online-Bewerbungsformulare (46 Prozent) eine deutlich größere Rolle als bei Auszubildenden mit Hauptschul-/Berufsreifeabschluss (30 Prozent bzw. 16 Prozent).

Unabhängig vom Schulabschluss fällt auf, dass postalisch versandte Bewerbungsmappen nur noch von knapp einem Viertel (rund 23 Prozent) der Auszubildenden genutzt wurden. Die Mehrheit der Auszubildenden nutzt inzwischen elektronische Wege wie Bewerbungsmappen per Mail (43 Prozent) oder Online-Formulare (32 Prozent).

⁵ vgl. BIBB (2024): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024, S.40. 2024 lag dieser Anteil bei 40,7 Prozent, d. h. von den insgesamt 486.711 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen entfielen 198.143 auf bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete einmündende Bewerber*innen.

⁶ Leider können keine Ergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Bewertungen derjenigen Auszubildenden präsentiert werden, die als Geschlecht »divers« angegeben haben. Aufgrund der geringen Fallzahl sind diese Daten nicht repräsentativ.

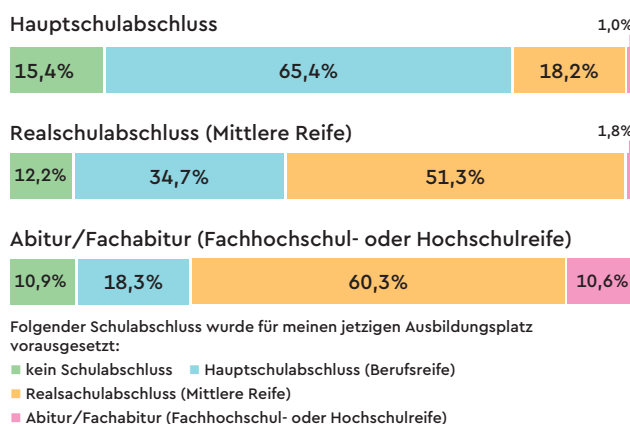
⁷ Die Daten von Auszubildenden ohne Schulabschluss (insgesamt 1,6 Prozent aller Befragten) wurden hier aufgrund der kleinen Grundgesamtheit aus methodischen Gründen nicht berücksichtigt.

Neben der offensichtlich erfolgreichen Strategie, stärker auf »Klebeeffekte« eines Praktikums als auf die Überzeugungskraft eines Bewerbungsschreibens zu setzen, scheint auch die Fokussierung auf Berufe, die für sie erreichbar scheinen, ein wichtiges Erfolgsrezept der Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss zu sein.

So gaben 81 Prozent der betreffenden Auszubildenden an, dass für ihren jetzigen Ausbildungsplatz maximal ein Haupt- bzw. Berufsreifeabschluss vorausgesetzt wurde. Lediglich 19 Prozent haben einen Ausbildungsplatz, der formal eine höhere Qualifikation vorausgesetzt hätte. Insgesamt zeigt sich bei allen Befragten eine hohe Konsistenz zwischen dem eigenen und dem für ihren jetzigen Ausbildungsplatz geforderten Schulabschluss, wobei (Fach-)Abiturient*innen häufig sogar »überqualifiziert« sind, d.h. Ausbildungsplätze haben, für die formal keine (Fach-)Hochschulreife vorausgesetzt wurde.

Für den Ausbildungsplatz vorausgesetzter Schulabschluss in Relation zum Schulabschluss der Auszubildenden

Mein höchster Schulabschluss ist:



Viele Auszubildende haben einen höheren Schulabschluss als für ihren Ausbildungsplatz gefordert wurde.

Basis: n=1.245 Antwortende mit einem Schulabschluss

Die beschriebenen Bewerbungsstrategien tragen letztlich zu einer hohen Erfolgsquote der abgegebenen Bewerbungen bei. So führten laut Aussage der befragten Auszubildenden durchschnittlich knapp zwei Drittel aller abgegebenen Bewerbungen (65 Prozent) zu einer Einladung seitens des jeweiligen Betriebs, in mehr als der Hälfte der Bewerbungen (54 Prozent) ergab sich aus diesen eine Ausbildungsplatz-Zusage.

Erfolgsquote abgegebener Bewerbungen

Anteil der abgegebenen Bewerbungen, die zu einer Einladung führten



Anteil der abgegebenen Bewerbungen, die zu einer Ausbildungsplatz-Zusage führten



Mehr als die Hälfte der von den Auszubildenden abgegebenen Bewerbungen mündeten in Ausbildungsplatz-Zusagen.

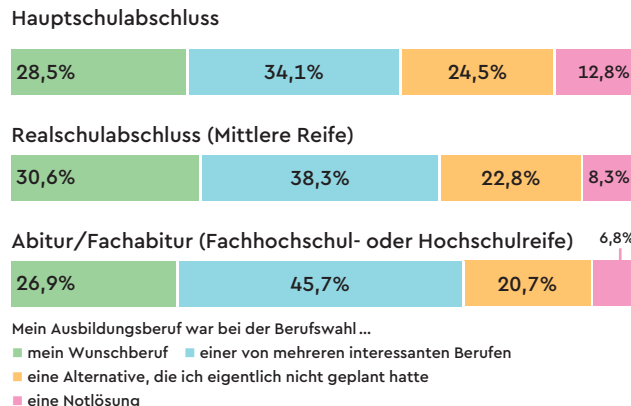
Basis: n=1.017 bzw. 1.042 Antwortende

Die Erfolgsrate der Auszubildenden mit Hauptschul-/ Berufsreifeabschluss liegt dabei mit 57 Prozent genauso hoch wie die von (Fach-)Abiturient*innen, bei denen ebenfalls 57 Prozent zu einer Zusage führten. Auszubildende mit mittlerer Reife hatten eine Erfolgsquote von 51 Prozent.

Dass dieser Erfolg zumeist nicht durch Abstriche bei der Berufswahl erkauft wird, zeigen die folgenden Daten. So liegt zwar der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschul-/ Berufsreifeabschluss, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bei der Berufswahl bezeichneten, mit rund 13 Prozent etwas höher als bei Auszubildenden mit

Attraktivität des jetzigen Ausbildungsberufs in Abhängigkeit vom Schulabschluss der Auszubildenden

Mein höchster Schulabschluss ist:



Sechs von zehn Auszubildenden mit Hauptschulabschluss konnten sich ihre Berufswünsche erfüllen.

Basis: n=1.225 Antwortende mit einem Schulabschluss

mittlerer Reife (8 Prozent) oder Abitur (7 Prozent). Für fast zwei Drittel war ihr Ausbildungsberuf jedoch der Wunschberuf (rund 29 Prozent) oder einer von mehreren interessanten Berufen (34 Prozent).

Fast die Hälfte der Befragten gab an, von anderen Ausbildungsbetrieben, bei denen sie sich beworben hatten, abgelehnt worden zu sein (49 Prozent). Bei mehr als der Hälfte der Betroffenen endeten Bewerbungsprozesse bereits damit, dass sie keine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung erhielten (48 Prozent). 36 Prozent berichteten von erfolglosen Vorstellungsgesprächen und rund 29 Prozent von nicht bestandenen Einstellungs- bzw. Onlinetests. Telefonische oder digitale Vorgespräche stellten bei 14 Prozent der zuvor von Betrieben abgelehnten Auszubildenden den Endpunkt eines Bewerbungsprozesses dar, knapp 10 Prozent scheiterten beim Probearbeiten und rund 4 Prozent in einem Assessment-Center.

An welcher Stelle im Bewerbungsprozess die Auszubildenden abgelehnt wurden, hängt unter anderem auch von ihrem Schulabschluss ab. Während Auszubildende mit Hauptschul- oder Berufsreifeabschluss deutlich häufiger beim Probearbeiten scheiterten als (Fach-)Abiturient*innen (12 Prozent gegenüber 7 Prozent), berichteten diese deutlich häufiger von gescheiterten Vorstellungsgesprächen (41 Prozent) wie Auszubildende mit Hauptschul-/Berufsreifeabschluss (28 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei Einstellungstests, die 30 Prozent der (Fach-)Abiturient*innen, aber nur 26 Prozent der Bewerber*innen mit Hauptschul-/Berufsreifeabschluss nicht bestanden.

Diese Unterschiede dürften insbesondere auf unterschiedliche Rekrutierungsstrategien der Betriebe in Abhängigkeit von den geforderten Ausgangsqualifikationen der Bewerber*innen zurückzuführen sein. So ist davon auszugehen, dass bei Ausbildungsplätzen, die ein geringeres Bildungsniveau voraussetzen, die Ausbildungsbetriebe die Eignung der Bewerber*innen häufiger im Rahmen des Probearbeitens testen, während spezifische Einstellungstests hauptsächlich dort zum Einsatz kommen, wo die Hochschulreife oder zumindest ein mittlerer Bildungsabschluss gefordert werden.

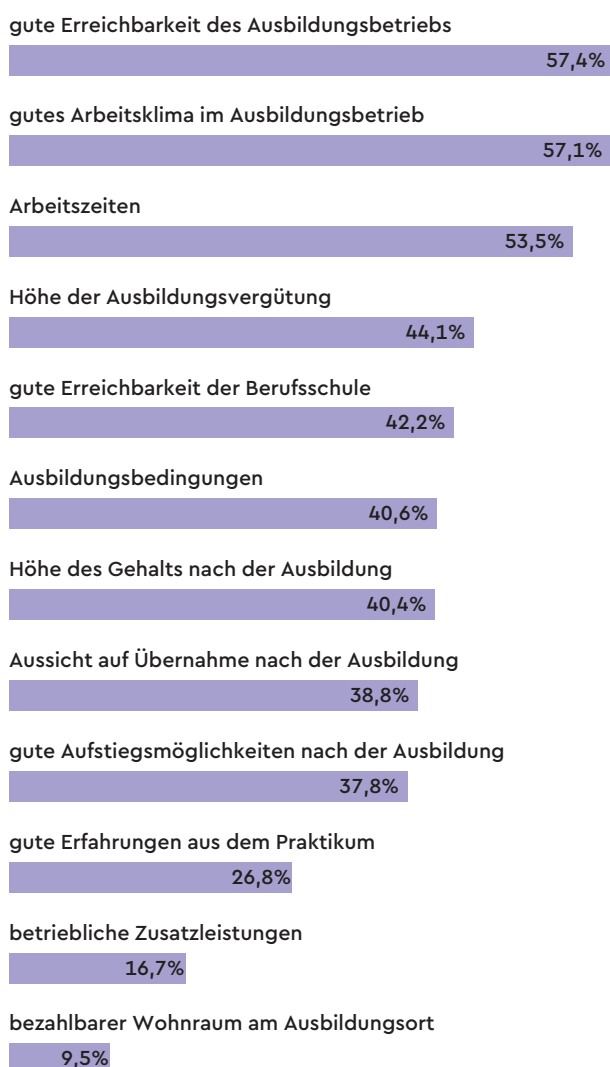
Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess

Von Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsverfahren, z.B. aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe und Religion, berichteten rund 8 Prozent der Auszubildenden. In der Gruppe der Auszubildenden berichteten weibliche Auszubildende etwas häufiger von Diskriminierungserfahrungen als männliche (9 Prozent gegenüber knapp 7 Prozent). Bei der Interpretation dieses Wertes ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Rahmen des Ausbildungsreports nur junge Menschen befragt wurden, die letztlich auch einen Ausbildungsplatz erhalten haben. Es ist davon auszugehen, dass das Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe der erfolglosen Bewerber*innen deutlich höher liegt.

Erwartungen an Ausbildungsbetriebe

Die bisher dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass Bewerber*innen, die von den Ausbildungsbetrieben als »geeignet« erachtet werden, derzeit gute Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben und häufig unter mehreren Ausbildungsplätzen wählen können. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, nach welchen Kriterien sich die befragten Auszubildenden für ihren jetzigen Ausbildungsplatz entschieden haben.

Bei der Entscheidung für meinen Ausbildungsbetrieb waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung



Eine gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes sowie ein gutes Arbeitsklima sind Auszubildenden besonders wichtig.

Basis: n=1.233 Antwortende



Von zentraler Bedeutung erweist sich dabei eine gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes, die für 57 Prozent der Befragten ein wichtiges Kriterium darstellte. Ebenso wichtig (57 Prozent) ist ein gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb, und auch die Arbeitszeiten spielten für mehr als die Hälfte der Auszubildenden (rund 54 Prozent) eine zentrale Rolle bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs.

Darüber hinaus waren rund vier von zehn Auszubildenden bei ihrer Entscheidung die Höhe der Ausbildungsvergütung, die gute Erreichbarkeit der Berufsschule, die Ausbildungsbedingungen, das Gehalt und die Aussicht auf Übernahme sowie gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung wichtig. Für mehr als ein Viertel (27 Prozent) waren gute Erfahrungen aus dem Praktikum wichtig. Betriebliche Zusatzleistungen (17 Prozent) und bezahlbarer Wohnraum am Arbeitsort (rund 10 Prozent) spielten dagegen kaum eine Rolle.

Tendenziell setzen männliche und weibliche Auszubildende ähnliche Prioritäten, wobei weibliche mehr Wert auf eine gute Erreichbarkeit der Berufsschule und des Ausbildungsbetriebs, ein gutes Arbeitsklima und Arbeitszeiten sowie auf gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung legen.

Auch hinsichtlich der schulischen Ausgangsqualifikation der Auszubildenden lassen sich in einigen Bereichen Unterschiede in der Prioritätensetzung feststellen. Während gute Erfahrungen aus dem Praktikum erwartungsgemäß für Auszubildende mit Hauptschul- oder Berufsreifeabschluss eine größere Bedeutung haben (28 Prozent) als für Abiturient*innen (21 Prozent), haben Auszubildende mit höheren Bildungsabschlüssen in den meisten anderen Bereichen höhere Erwartungen an ihren Ausbildungsbetrieb. Dies betrifft beispielsweise die Höhe der Ausbildungsvergütung, die für mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur, aber für lediglich 28 Prozent der Auszubildenden mit Berufsreife- oder Hauptschulabschluss einen entscheidenden Einfluss bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes hatte. Das gleiche gilt für die Aussicht auf Übernahme (39 Prozent gegenüber 26 Prozent) oder auch gute Aufstiegsmöglichkeiten (38 Prozent gegenüber 27 Prozent).

Ebenfalls deutliche Unterschiede lassen sich bei der Bedeutung des Arbeitsklimas, der Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes sowie der betrieblichen Zusatzleistungen feststellen. Hier liegen die Anteile bei den Auszubildenden mit (Fach-)Abitur 13 bis 16 Prozentpunkte über jenen mit Hauptschul- oder Berufsreifeabschluss. Bei vielen Kriterien liegen Auszubildende mit Realschulabschluss bzw. mittlerer Reife jeweils zwischen den beiden Gruppen.

Ansatzpunkte zur Reduzierung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Die dargestellten Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass mit steigendem Bildungsniveau der Auszubildenden

auch die Ansprüche an die Arbeitgeber steigen. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf den steigenden Wettbewerb um junge Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen, denen zudem noch die Alternative offensteht, ein Studium aufzunehmen, erweist sich der Fokus vieler Ausbildungsbetriebe auf diese Zielgruppe als zunehmend fragwürdig.

60 Prozent der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur haben einen Ausbildungsplatz, für den formal nur die mittlere Reife vorausgesetzt wurde, und 35 Prozent der Auszubildenden mit mittlerer Reife belegen Ausbildungsplätze, die grundsätzlich auch Schulabgänger*innen mit Hauptschul- oder Berufsreifeabschluss offenstehen würden.

Auf der anderen Seite verdeutlichen die Zahlen der Ausbildungsmarktstatistik, dass 2024 mehr als ein Drittel (36 Prozent) der erfolglosen Ausbildungsbewerber*innen über einen mittleren Abschluss verfügte⁸ und damit die größte Teilgruppe bildete. Nicht nur geringqualifizierte junge Menschen haben also Probleme beim Zugang zum Ausbildungsmarkt, sondern insbesondere auch jene, die für sich eine Ausbildung in einem Beruf ausschließen, der vermeintlich unter ihrem Niveau liegt.

Den stetig wachsenden Passungsproblemen kann nur dann wirksam begegnet werden, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Bewerber*innen ihre Anspruchshaltung überdenken und sich für Lösungen öffnen, die sie bislang nicht in Betracht gezogen haben.

Auf Seiten der Arbeitgeber bedeutet dies, auch jungen Menschen mit schlechteren Ausgangsvoraussetzungen eine Chance zu geben. Wie der vorliegende Ausbildungsreport verdeutlicht, stellen (zielführende) Praktika häufig gerade für junge Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eine gute Möglichkeit dar, sich in der Praxis zu beweisen und einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Hierfür bedarf es einer engen Abstimmung der Ausbildungsbetriebe mit den lokalen Akteuren, insbesondere den Schulen, aber auch den Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen, um jungen Menschen frühzeitig und umfassend eine erfahrungsbasierte und praxisorientierte berufliche Orientierung zu ermöglichen. Damit diese auch die Ausbildung erfolgreich absolvieren und abschließen können, braucht es zuweilen zusätzlicher Unterstützung, die über das hinausgeht, was die Betriebe zu leisten im Stande sind. Auch hierfür gibt es bereits eine Reihe geeigneter Instrumente (z. B. AsA flex), die es vor Ort passgenau auszugestalten und einzusetzen gilt.

Gleichzeitig muss jungen Menschen (und deren Eltern) vermittelt werden, dass eine Höherqualifizierung »um jeden Preis« die Ausgangsvoraussetzungen auf dem Ausbildungsmarkt nicht unbedingt verbessert, wie die hohe Zahl erfolgloser Bewerber*innen mit mittlerem Abschluss

⁸ Weller, Sabrina Inez; Christ, Alexander; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn 2025, S. 17.

2.2 Finanzierbarkeit von Ausbildung

verdeutlicht. Dies ist umso herausfordernder, als sogenannte »Hauptschülerberufe« gesellschaftlich weiterhin nicht die ihnen gebührende Anerkennung erfahren, so dass beispielsweise das Handwerk nach wie vor mit Imageproblemen zu kämpfen hat.⁹

Auch dieses Problem kann nur im Schulterschluss von Unternehmen, Schulen und weiteren Akteuren am Übergang von der Schule in den Beruf gelingen. Schulen müssen die Wertigkeit von Hauptschul- bzw. Berufsreife-Bildungsgängen glaubhaft vermitteln, Betriebe den Schüler*innen die Möglichkeit bieten, sich in den betreffenden Berufen auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln und die Berufsberatung muss diese aufgreifen und die jungen Menschen in ihrer Berufswahlentscheidung stärken.

Die hier dokumentierten Befragungsergebnisse belegen, dass dieser Weg erfolgsversprechend ist. Es bedarf nicht unbedingt eines hohen Bildungsabschlusses, um bei der Ausbildungssuche erfolgreich zu sein und einen Ausbildungsplatz zu finden, der den eigenen Interessen entspricht.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Seit Inkrafttreten der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im Jahr 2020 konnten bereits erste Erfolge sichtbar werden und der Bezahlung besonders niedriger Ausbildungsvergütungen Einhalt geboten werden. Aufgrund der Preissteigerungen der letzten Jahre, die Auszubildende hart getroffen haben, muss die MiAV jedoch außerplanmäßig erhöht werden. Wir fordern, dass kein*e Auszubildende*r weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr erhalten darf – branchenübergreifend und bundesweit.

Wie berechtigt und notwendig diese Forderung ist, belegen die folgenden Ergebnisse. So gab nur gut ein Drittel (knapp 36 Prozent) der befragten Auszubildenden an, »sehr gut« (6 Prozent) oder »gut« (30 Prozent) von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können. »Weniger gut« kommen 41 Prozent mit der Höhe der Ausbildungsvergütung zurecht und fast jede*r vierte Auszubildende (23 Prozent) gab an, von der Ausbildungsvergütung »gar nicht« selbstständig leben zu können.

Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben



Basis: n=1.311 Antwortende

⁹ vgl. u.a. Mischler, Till (2017): Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk – Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen.

Selbst von den Auszubildenden mit einer Ausbildungsvergütung von über 1.000 Euro gaben lediglich 40 Prozent an, von diesem Einkommen »sehr gut« oder »gut« leben zu können. Bei Auszubildenden, die weniger als 750 Euro im Monat verdienen, kann nur jede*r Dritte (33 Prozent) »sehr gut« oder »gut« selbstständig leben.

Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben – in Abhängigkeit von der Ausbildungsvergütung

Ausbildungsvergütung ...

bis 750 Euro



über 750 bis 1.000 Euro



über 1.000 Euro



Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:

■ sehr gut/gut

■ weniger gut/gar nicht

Selbst eine vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütung reicht häufig nicht aus, um davon selbstständig leben zu können.

Basis: n=1.219 Antwortende

Mit Blick auf die stark differierenden Verdienstmöglichkeiten in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist es wenig verwunderlich, dass lediglich zwischen 19 und 29 Prozent der befragten Hotelfachleute, Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie Industriemechaniker*innen »sehr gut« oder »gut« selbstständig von ihrer Ausbildungsvergütung leben können.

Trotz des Anstiegs der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung hat sich die (prekäre) finanzielle Situation vieler Auszubildender in den zurückliegenden Jahren weiter zugespitzt. So ist der Anteil der Auszubildenden, die von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig leben können, im Vergleich zu 2020, wo den Auszubildenden diese Frage ebenfalls gestellt wurde, um 10 Prozentpunkte von 54 Prozent auf 64 Prozent gestiegen.

Damit wird deutlich, dass der Anstieg der Ausbildungsvergütung nicht mit den in den letzten Jahren inflationsbedingt stark gestiegenen Lebenshaltungskosten und Mieten mithalten können.

Angesichts dieser Befunde erstaunt es ebenso wenig, dass zwei Drittel der Befragten angaben, neben ihrer Ausbildungsvergütung weitere Einkünfte zu haben. Die größte Bedeutung haben dabei die Unterstützung von Eltern/Bekannten (31 Prozent) sowie Kindergeldzahlungen (rund 28 Prozent). 13 Prozent der Befragten gaben an, neben ihrer Ausbildung noch einen Nebenjob zu haben. Staatliche Leistungen wie die Berufsbildungsbeihilfe (4 Prozent) oder andere staatliche Leistungen (knapp 7 Prozent) sind von nachrangiger Bedeutung.

Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte

Ich habe keine weiteren Einkünfte



finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekannten



Kindergeld



Einkommen aus einem Nebenjob



Sonstiges



andere staatliche Leistungen



Berufsausbildungsbeihilfe



Ein Drittel der Auszubildenden hat neben der Ausbildungsvergütung keine weiteren Einkünfte.

Basis: n=1.279 Antwortende

In den letzten 10 Jahren hat sich auch in dieser Hinsicht nichts an der finanziellen Situation der Auszubildenden geändert. Bereits der Regionalreport 2014 widmete sich diesem Thema und kam zu ähnlichen Ergebnissen. Seinerzeit waren fast drei von zehn der Auszubildenden (28 Prozent) auf finanzielle Unterstützung von Eltern oder Bekannten angewiesen, knapp 13 Prozent hatten einen Nebenjob und 11 Prozent erhielten staatliche Leistungen. Auch der Ausbildungsreport 2020 ergab Vergleichbares.

Weiterhin zeigten die Ausbildungsreporte 2014 und 2020, dass die meisten Auszubildenden noch bei den Eltern wohnten (73 bzw. 71 Prozent). Auszubildende, die bereits über eine eigene Wohnung verfügten (24 bzw. 25 Prozent), konnten sich diese größtenteils nur mit finanzieller Unterstützung leisten. Dass die Wohnsituation in den meisten Fällen häufig nicht den eigentlichen Wünschen der Auszubildenden entsprach, zeigte sich daran, dass 2020 etwa zwei Drittel der Befragten (67 Prozent) gerne in einer eigenen Wohnung leben würden.

Auch wenn dieser Aspekt im vorliegenden Ausbildungsreport nicht erneut thematisiert wurde, ist davon auszugehen, dass sich daran wenig geändert haben dürfte. Darauf deutet u.a. hin, dass bezahlbarer Wohnraum am Ausbildungsort nur für knapp 10 Prozent der Befragten ein relevantes Entscheidungskriterium bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes war. Vermutlich, da eine eigene Wohnung ohnehin keine Option darstellt. Die Realisierung der Wohnwünsche vieler Auszubildender dürfte weiterhin an den hohen Kosten und der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung scheitern.

Mit Blick sowohl auf die Entwicklung junger Menschen in Richtung Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern als auch zur Erhöhung der regionalen Mobilität von Auszubildenden ist eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung daher unabdingbar. Nur so wird es auf Dauer möglich sein, die bestehenden regionalen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt¹⁰ substantiell zu lösen. So lange junge Menschen aus rein wirtschaftlichen Gründen darauf angewiesen sind, weiterhin bei ihren Eltern zu wohnen, wird sich an dieser Situation wenig ändern.

¹⁰ Vgl. Weller, Sabrina Inez/Christ, Alexander/Milde, Bettina/Granath, Ralf-Olaf (2025): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024, S. 19ff.

A young man with short dark hair, wearing a dark button-down shirt, is smiling and leaning forward over a workbench in a workshop. The background is a blurred industrial setting with various tools and equipment. The entire image has a teal/cyan color overlay.

3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein:¹¹

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

Berufe und Branchen

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

Wie im Vorjahr, gehören die angehenden Mechatroniker*innen, Verwaltungsfachangestellten, Fachinformatiker*innen und Industriemechaniker*innen zu den Berufen, die die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb am besten bewerten. Neu hinzugekommen sind die Elektroniker*innen (2024 im Mittelfeld) und die Steuerfachangestellten, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich meist Berufe, die auch schon im Vorjahr auf den hinteren Plätzen landeten. Neu hinzugekommen sind die Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, die Fachkräfte für Gastronomie und die Automobilkaufleute, die alle im Vorjahr nicht in der Auswertung waren.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Mechatroniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Elektroniker*in
Fachinformatiker*in
Steuerfachangestellte*r
Industriemechaniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Elektroniker*in für Betriebstechnik
Kaufmann*frau für Büromanagement
Koch/Köchin
Fachkraft Küche
Industriekaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Medizinische*r Fachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Fachlagerist*in
Fachmann*frau für Restaurants und
Veranstaltungsgastronomie
Anlagenmechaniker*in
Fachkraft für Gastronomie
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Maler*in und Lackierer*in
Hotelfachmann*frau
Automobilkaufmann*frau
Kaufmann*frau im Groß- und
Außenhandelsmanagement

¹¹ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

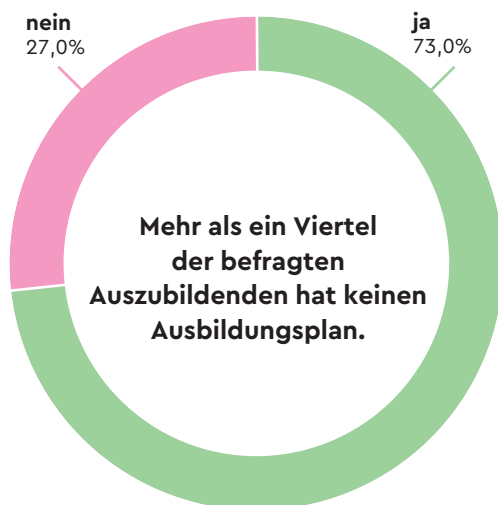
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Gut einem Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (27 Prozent) liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zwischen 92 und 97 Prozent der befragten Industriemechaniker*innen, Bankkaufleute und Mechatroniker*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 46 und 53 Prozent der befragten Automobilkaufleute, Anlagenmechaniker*innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



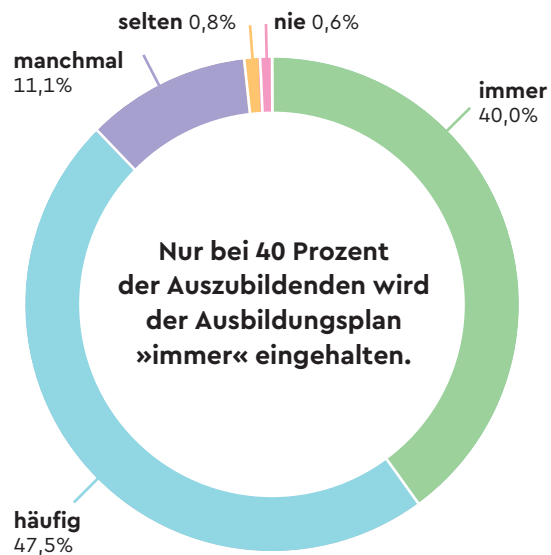
Basis: n=1.247 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

Rund 55 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur vier von zehn (40 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Gegenüber dem Vorjahr (2024: 39 Prozent) ist dieser Anteil praktisch unverändert.

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=513 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 von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

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

34 Prozent der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Gut 12 Pro-

zent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Im Vergleich zum Vorjahr (22 Prozent) ist dieser Anteil erfreulicherweise deutlich um 10 Prozentpunkte gefallen.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise 26 bzw. 29 Prozent der befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten und Kaufleuten im Groß- und Außenhandelsmanagement und sogar 44 Prozent der Fachmann*frau für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei der Hälfte der befragten Berufe entweder gar nicht oder bei weniger als 10 Prozent der Befragten vor.

Betriebsgröße

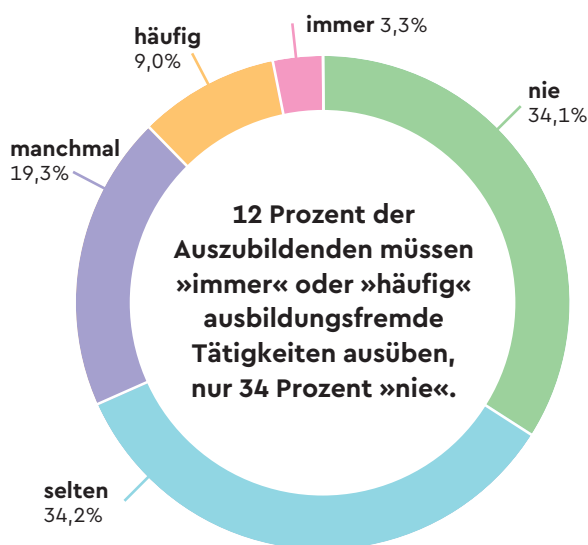
Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Niedersachsen und Bremen, wie im Vorjahr, kaum ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Klein- und Mittelbetrieben bei durchschnittlich 12 Prozent, ebenso wie in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

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 niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die dann für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=515 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

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.

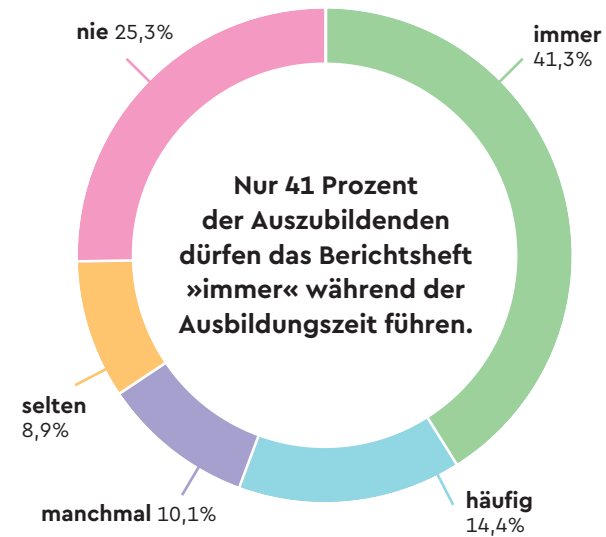
Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes. Der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan verdeutlicht schnell, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient 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 Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel (25 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere rund 9 Prozent machen dies nur »selten«.

Erfreulich ist, dass sich 2025 der positive Trend des Vorjahres fortsetzt. Zwischen 2023 und 2024 hatte sich der Anteil der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, um fünf Prozentpunkte verringert. Im aktuellen Jahr ist nun ein weiterer Rückgang um drei Prozentpunkte festzustellen.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.264 Antwortende

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter 10 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten, Verkäufer*innen, Medizinischen Fachangestellten, Anlagenmechaniker*innen sowie Maler*innen und Lackierer*innen zwischen 49 und 65 Prozent.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

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 auch die Anforderungen an Ausbilder*innen, die zunehmend auch als Mentor*innen, Coach*innen und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen gefragt sind.

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.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugewiesene Ausbilder*innen zu haben (gut 92 Prozent), doch sind sie bei knapp 12 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (rund 14 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten rund 9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten rund 13 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

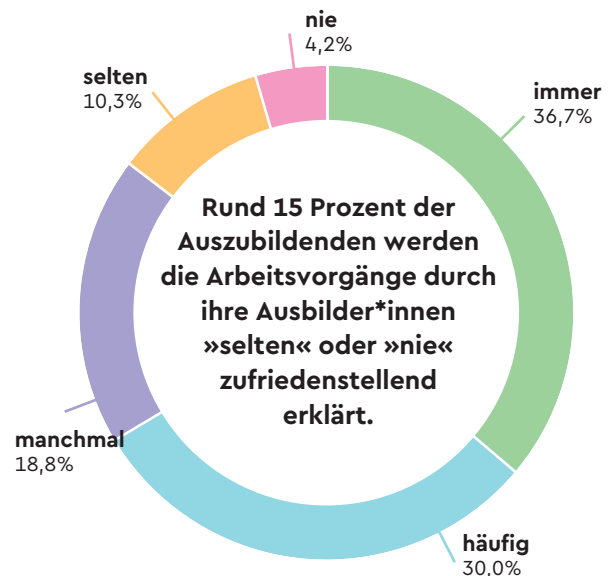
Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei 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 rund 82 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden. Dies trifft jedoch nur für 14 Prozent der Auszubildenden zu, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (rund 67 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten – ein Rückgang um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (knapp 70 Prozent). Dagegen haben rund 15 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden (Vorjahr: 13 Prozent).

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

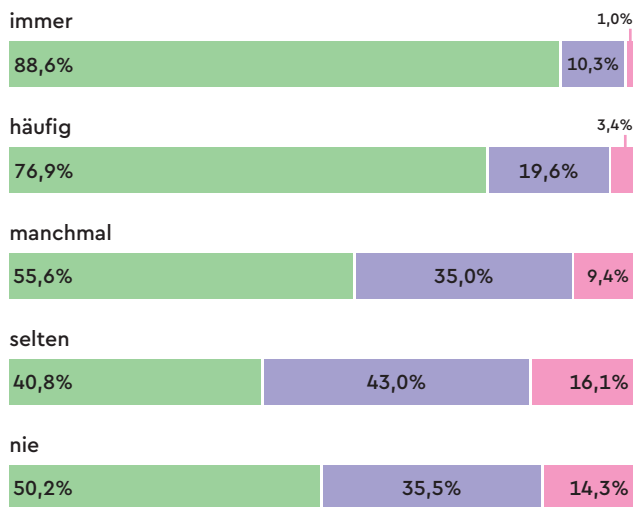


Basis: n=1.184 Antwortende

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 93 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Rund 89 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 34 bis 60 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 41 bis 50 Prozent (Zufriedenheit).

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

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



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

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

Basis: n=1.141 Antwortende

Wie der Ausbildungsreport 2024¹² deutlich gemacht hat, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um 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.

Die Motivation von Auszubildenden stellt einen weiteren wichtigen Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung dar. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, 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.

¹² 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.

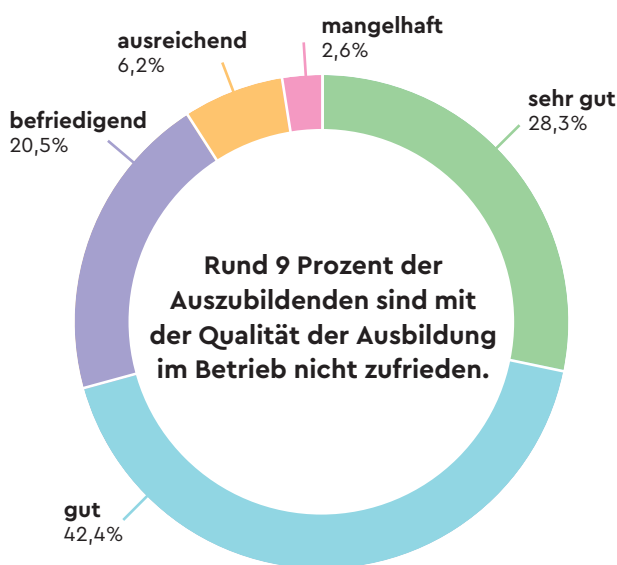


3.1.5

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Gut sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (rund 71 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Knapp 9 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem Vorjahr hat sich an dieser Einschätzung kaum etwas geändert.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.280 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine wichtige Rolle. So beurteilen rund 62 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut« (2024: 64 Prozent). In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil auf 70 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit 83 Prozent am höchsten (2024: 69 bzw. 84 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

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

3.1.6

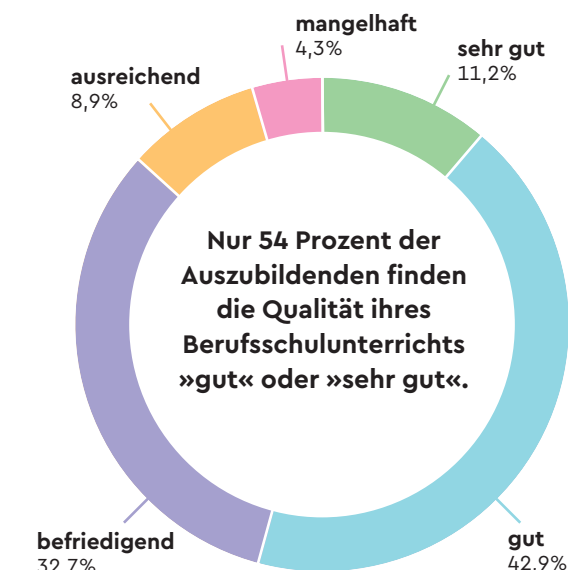
Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

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

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (54 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem letztjährigen Wert von rund 56 Prozent ist das eine leichte Verschlechterung, liegt aber immer noch im Mittel der letzten Jahre. Knapp 33 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin gut 13 Prozent (Vorjahr: fast 15 Prozent) bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.280 Antwortende

Ansätze zur Verbesserung

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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsreporte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsreport 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und 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. Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.

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 – und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen – kann.

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

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.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte¹³ ein:

- Nacharbeiten der Zeiten des Berufsschulunterrichts
- Regelmäßig zu leistende Überstunden
- Vergütung bzw. Freizeitausgleich der Überstunden.¹⁴

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Im Vergleich zum letzten Ausbildungsreport 2024 haben sich in diesem Bereich kaum tiefgreifende Veränderungen im Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe ergeben. Die Berufe im Spitzendrittel liegen teilweise relativ dicht beieinander und waren auch im letzten Report im ersten Drittel oder meist im vorderen Mittelfeld zu finden. Den größten Sprung machten die Mechatroniker*innen und die Maler*in und Lackierer*innen vom mittleren Drittel an die diesjährige Spitze. Die Berufe im letzten Drittel mit den schlechtesten Bewertungen belegten auch schon im Vorjahr meist die hinteren Plätze. Neu hinzugekommen sind die Fachkräfte für Gastronomie und die Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Automobilkaufmann*frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Steuerfachangestellte*r
Fachkraft Küche
Verkäufer*in
Kaufmann*frau im Groß- und
Außenhandelsmanagement
Kaufmann*frau für Büromanagement
Bankkaufmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Fachlagerist*in
Hotelfachmann*frau

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Medizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Fachkraft für Gastronomie
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Fachmann*frau für Restaurants und
Veranstaltungsgastronomie
Koch/Köchin

¹³ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

¹⁴ In früheren Jahren wurde bei der Bewertung auch die Anzahl der Überstunden als Kriterium verwendet. In der diesjährigen Stichprobe lagen hierzu jedoch nicht genügend Antworten für eine belastbare Auswertung nach Berufen vor. Deshalb wurde das Kriterium »Anzahl der Überstunden« im vorliegenden Bericht ausgeklammert.

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Mehr als ein Viertel (gut 27 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (knapp 31 Prozent) ist damit zwar eine deutliche Verbesserung zu erkennen, aber dieser Anteil ist nach wie vor viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.287 Antwortende

Branchenunterschiede

Bei der Forderung nach Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 43 und 53 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche, Hotelfachleute, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Bankkaufleute und Anlagenmechaniker*innen gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur zwischen 12 und 16 Prozent der befragten Elektroniker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Mechatroniker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

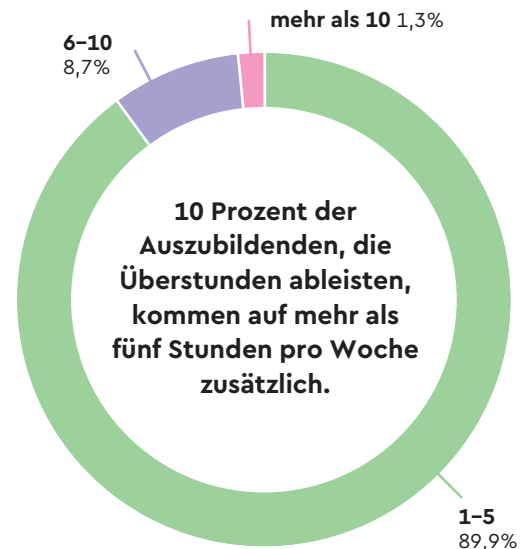
Ausmaß der Überstunden

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

Der Großteil (90 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, lei-

tet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 10 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies bedeutet keine große Änderung gegenüber dem Vorjahr (88 Prozent bzw. 12 Prozent).

Überstunden pro Woche



Basis: n=317 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden über alle abgefragten Berufe bei 3,2 Stunden (Vorjahr: 3,4). Dabei liegen beispielsweise angehende Köchinnen und Köche, Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie mit durchschnittlich zwischen 4,9 und 10,6 Stunden deutlich über dem Mittelwert. Mit durchschnittlich 1,4 bzw. 1,5 Stunden gehören die befragten Steuerfachangestellten und Industriekaufleute zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Anders als im Vorjahr, ist in Niedersachsen und Bremen in diesem Jahr ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße erkennbar: So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten durchschnittlich 30 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen mit 17 Prozent deutlich weniger.



3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

Mehr als drei Viertel (rund 77 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (rund 64 Prozent). Über 6 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

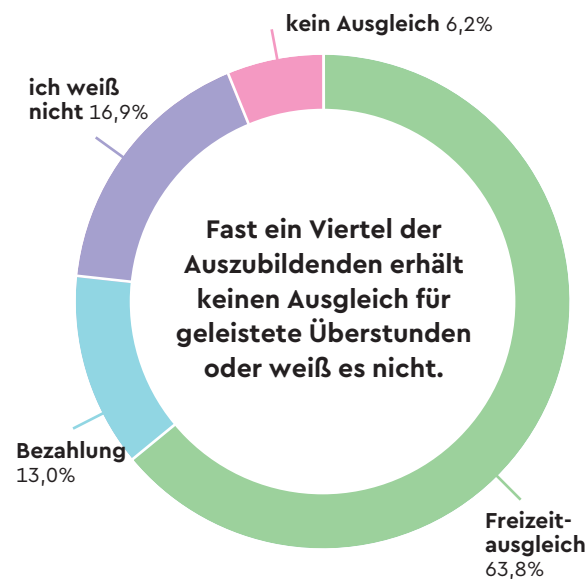
Branchenunterschiede

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

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen bestehen 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 zwischen 55 und 65 Prozent der Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Köchinnen und Köche, Fachkräfte für Gastronomie, Medizinischen Fachangestellten und Steuerfachangestellten aus Niedersachsen und Bremen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise zwischen 92 und 100 Prozent der angehenden Industriekaufleute, Verwaltungsfachangestellten, Mechatroniker*innen und Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.246 Antwortende

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (93 Prozent). 7 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (Vorjahr: 8 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für fast 2 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten«. Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer*innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden«. Gesetzlicher Anspruch und gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

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

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe weniger als 3 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 10 und 11 Prozent der angehenden Fachkräfte Küche und für Gastronomie, sowie Verkäufer*innen und Kaufleute im Einzelhandel keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

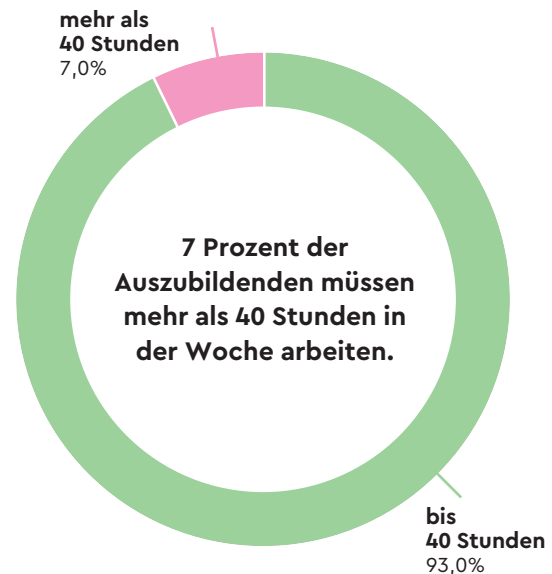
Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn

ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁵ 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.¹⁶

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

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.301 Antwortende

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.

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

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 3 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (Vorjahr: 5 Prozent). Bei weiteren knapp 13 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (Vorjahr: 11 Prozent).

Von den angehenden Köchinnen und Köchen, Fachkräften für Gastronomie und Küche, Kaufleuten im Einzelhandel und Fachleuten für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie gaben nur zwischen 61 und 72 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei einem Drittel der befragten Berufe waren dies hingegen zwischen 90 und 97 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).

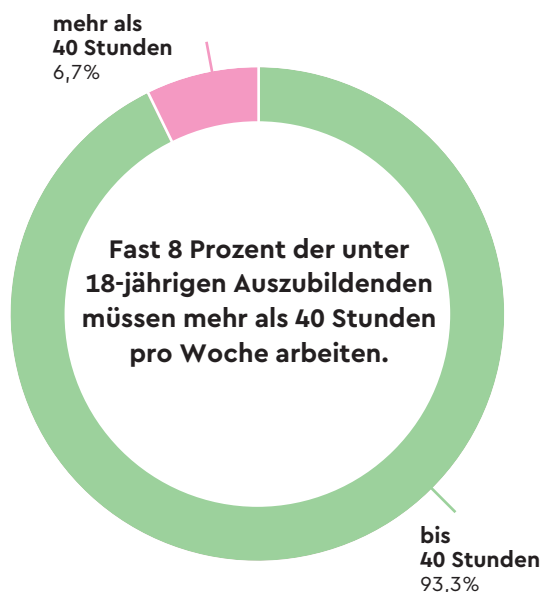
Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JARbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JARbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es bemerkenswert, dass fast 8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr (4 Prozent) ist dies wieder ein Anstieg auf das Niveau der Vorjahre. Dies ist nach wie vor nicht zufriedenstellend.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch ein Viertel (25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur gut die Hälfte (54 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=211 antwortende minderjährige Auszubildende

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

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen, wie im Vorjahr, 13 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden¹⁷ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

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. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JARbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren¹⁸ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden.

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

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

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

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf – nach der zeitiger 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 2024 nur noch bei 21 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren.¹⁹

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet.

Demnach erhöhten sich 2024 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 6,3 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.133 Euro. Dies ist der höchste Anstieg seit 1992 – dem Jahr, in dem erstmals für das gesamte Bundesgebiet Daten erhoben wurden. Erstmals lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in allen Ausbildungsjahren im Durchschnitt über 1.000 Euro. Die Vergütungen differierten dabei zwischen 1.042 Euro im ersten Ausbildungsjahr und 1.255 Euro im vierten Ausbildungsjahr.²⁰

¹⁹ vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2025.

²⁰ vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024: Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts, S. 5 ff.



Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.300 Euro), und Elektroniker*Innen für Betriebstechnik (1.232 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (719 Euro).²¹

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie bekommen über alle befragten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.008 Euro, im zweiten 1.045 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.107 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Niedersachsen und Bremen befragten angehenden Elektroniker*innen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.230 Euro und damit 480 Euro mehr als Maler*innen und Lackierer*innen (750 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

1. Ausbildungsjahr

1.008 Euro

2. Ausbildungsjahr

1.045 Euro

3. Ausbildungsjahr

1.107 Euro

Durchschnitt:
1.029 Euro

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 1.029 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.235 Antwortende

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 2025 ihre Ausbildung beginnen und nur den Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung haben, wären das 834 Euro im Ausbildungsjahr – und damit 152 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 bis 2025 (Stand Juni 2025)

1. Ausbildungsjahr

585 Euro	620 Euro	649 Euro	682 Euro
----------	----------	----------	----------

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

690,30 Euro	731,60 Euro	766 Euro	805 Euro
-------------	-------------	----------	----------

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

789,75 Euro	837 Euro	876 Euro	921 Euro
-------------	----------	----------	----------

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

819 Euro	868 Euro	909 Euro	955 Euro
----------	----------	----------	----------

2022	2023	2024	2025
------	------	------	------

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

²¹ Vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024.

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. In das Ranking der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität fließen die folgenden Aspekte²² ein:

Indikatoren für die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

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

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Automobilkaufmann*frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Anlagenmechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandelsmanagement
Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in
Fachlagerist*in
Fachmann*frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in
Fachkraft für Gastronomie
Medizinische*r Fachangestellte*r
Koch/Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Fachkraft Küche

²² Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen.

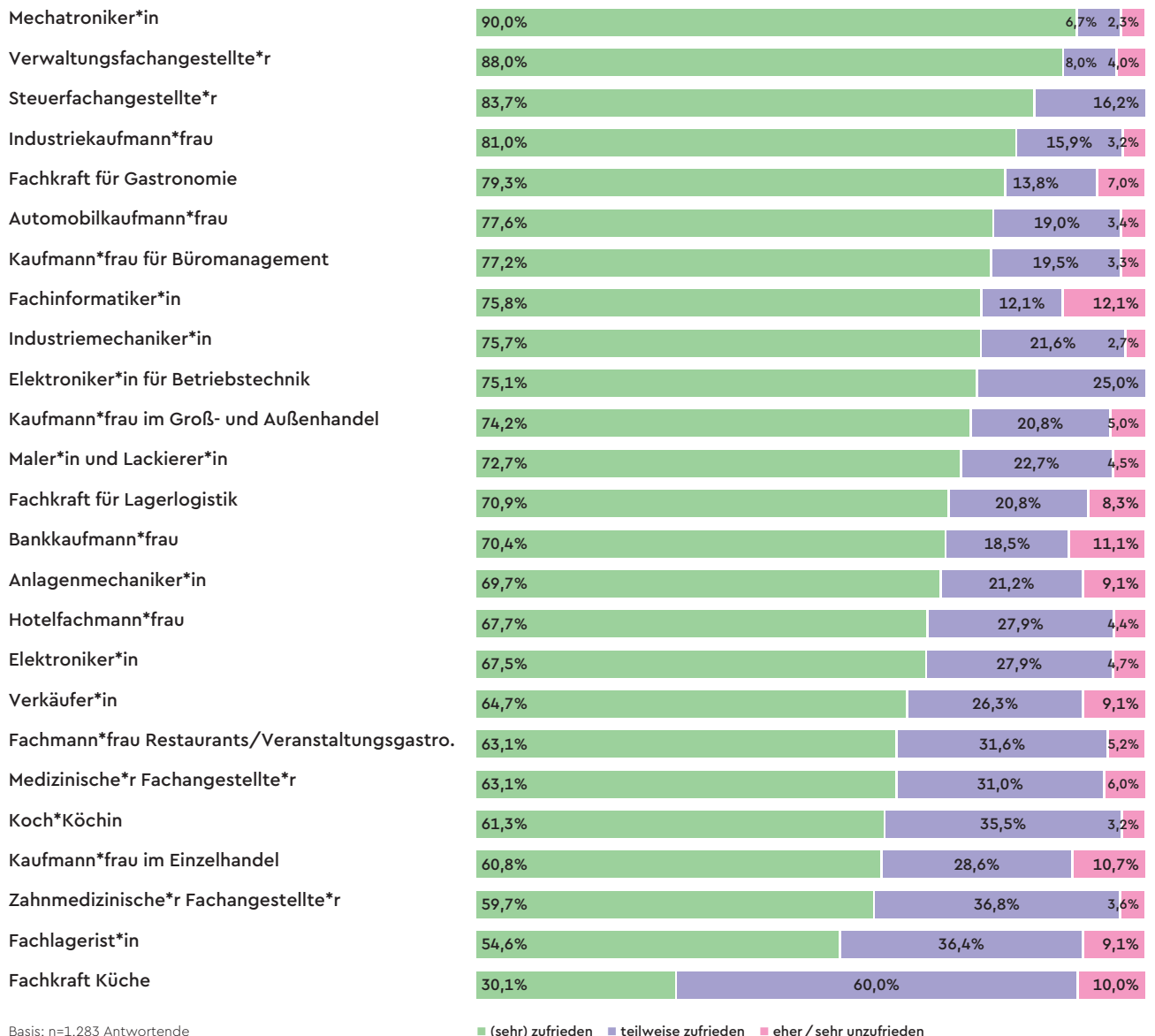
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind 71 Prozent (Vorjahr: 72 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21 Prozent) oder »zufrieden« (50 Prozent). Knapp ein Viertel (23 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 81 und 90 Prozent der befragten Industriekaufleute, Steuerfachangestellten, Verwaltungsfachangestellten und Mechatroniker*innen mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 55 Prozent der Fachlagerist*innen und sogar nur 30 Prozent der Fachkräfte Küche zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



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 80 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur rund 30 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

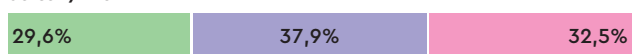
Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen... immer/häufig



manchmal



selten/nie



Mit meiner Ausbildung bin ich...

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

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

Basis: n=1.142 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 Betreuungs-

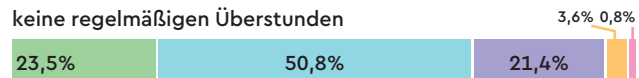
schlüssel von 1:8 an. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Überstunden

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

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden

keine regelmäßigen Überstunden



regelmäßige Überstunden



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

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

Basis: n=1.240 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 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 72 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 81 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in Niedersachsen und Bremen bei den angehenden Industriemechaniker*innen, Anlagenmechaniker*innen, Industriekaufleuten und Mechatroniker*innen mit Anteilen zwischen 82 und 87 Prozent am höchsten.

Die niedrigsten Werte finden sich bei den Fachkräften für Gastronomie, Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie sowie Köchinnen und Köchen (zwischen 56 und 61 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur knapp 52 Prozent weder unter- noch überfordert. Gut 27 Prozent klagen über eine Überforderung und 21 Prozent über eine Unterforderung.

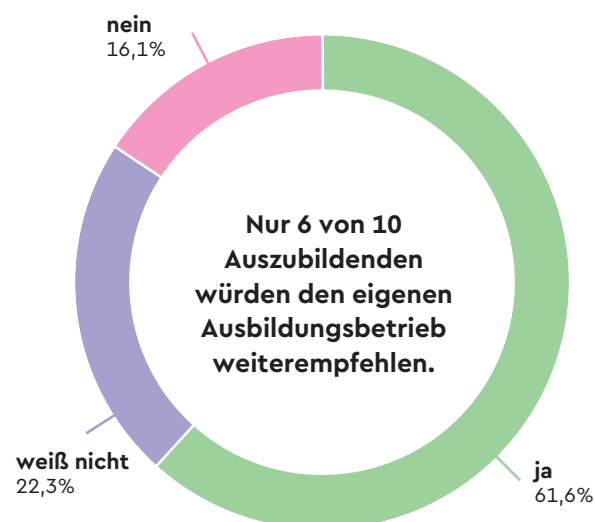
Am häufigsten überfordert fühlen sich Medizinische Fachangestellte und Fachleute für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie (21 bzw. 23 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Fachkräfte für Gastronomie (32 Prozent) und Fachlagerist*innen (36 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit rund 79 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit knapp 7 Prozent.

Insgesamt würden weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (knapp 62 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. 16 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen und 22 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher. Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe, es mangle ihnen an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



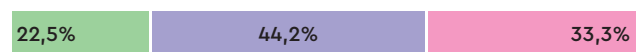
Basis: n=1.259 Antwortende

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

Mit meiner Ausbildung bin ich ...



teilweise zufrieden



eher / sehr unzufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Nur knapp 7 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.271 Antwortende

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

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

Basis: n=1.261 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch zwei Drittel (68 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr deutlich auf 53 bzw. 45 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 noch nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Fast acht von zehn (78 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 82 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90 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 immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

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

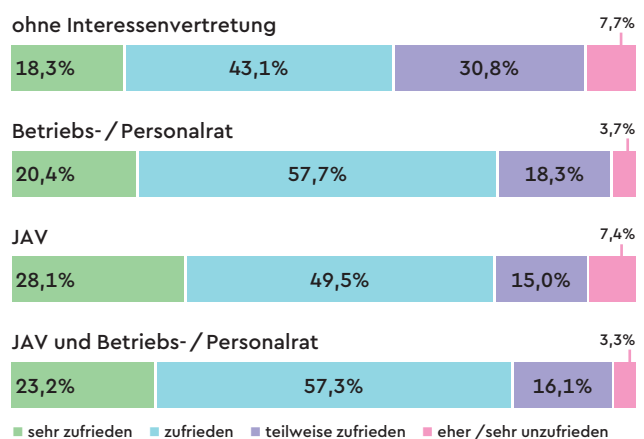
Vier von zehn (knapp 41 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 24 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 79 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61 Prozent. Umgekehrt sind weniger als 5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei knapp 8 Prozent.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=1.181 Antwortende

ORDNER*INNEN

Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg



3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

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

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur die Hälfte (rund 50 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV fast drei Viertel (73 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

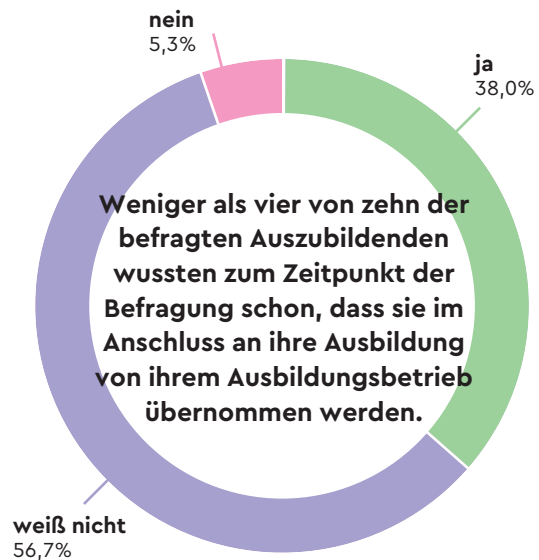
In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben rund 82 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 65 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 29 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 16 bzw. 10 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (43 Prozent der befragten Auszubildenden), sind rund 72 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (knapp 26 Prozent der befragten Auszubildenden²³) hingegen nur 69 Prozent.

Zwei Drittel (66 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 49 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, rund 17 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst weniger als vier von zehn (38 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.270 Antwortende

Große Unsicherheit

Rund 58 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 5 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

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

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 23 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 39 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Niedersachsen und Bremen ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 50 und 64 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen, Industriemechaniker*innen, Bankkaufleute und Verwaltungsfachangestellten bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als ein Viertel der Fachkräfte Küche, Fachkräfte für Lagerlogistik und Automobilkaufleute zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

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

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 43 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

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

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 27 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein erkennbarer Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 47 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 36 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.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

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

Aktuelle Studien belegen, dass die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter ist als vor der Pandemie. Ergebnissen der sechsten und siebten Befragungsrunde der COPSYS-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) zufolge berichten etwa 5 Prozent mehr Kinder und Jugendliche über eine schlechtere psychische Gesundheit als vor der Pandemie. 21 Prozent der jungen Menschen berichten von einer anhaltenden Beeinträchtigung der Lebensqualität, 22 Prozent leiden weiterhin unter psychischen Auffälligkeiten.²⁴

Erholung in der Freizeit

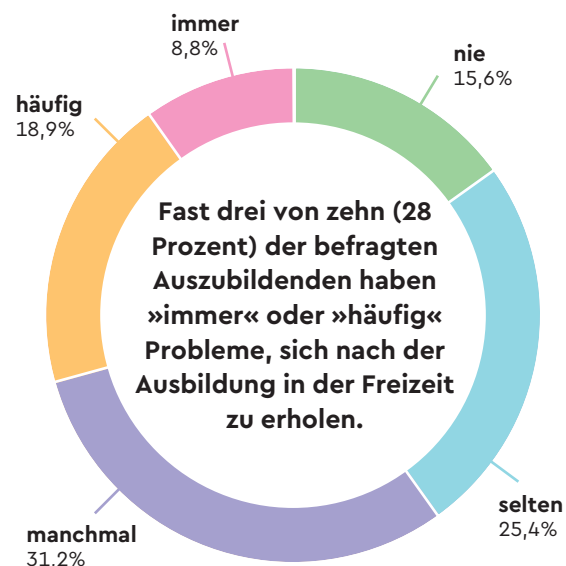
Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind, jedoch in deren Folge noch einmal an Bedeutung gewonnen haben.

So gaben fast drei von zehn (rund 28 Prozent) der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden

an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht um zwei Prozentpunkte gesunken. Nur knapp 16 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt.

Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der DGB-Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlender Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden, und eine immer mehr aus den Fugen geratene Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



Basis: n=1.273 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. In vielen Berufen ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Belastungen zu verzeichnen. Am niedrigsten ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben, bei den Mechatroniker*innen und Fachinformatiker*innen (10 bzw. 12 Prozent). Bei den Hotelfachleuten, Medizinischen Fachangestellten, Köchinnen und Köchen sowie Kaufleuten im Einzelhandel sind dies hingegen zwischen 39 und 44 Prozent.

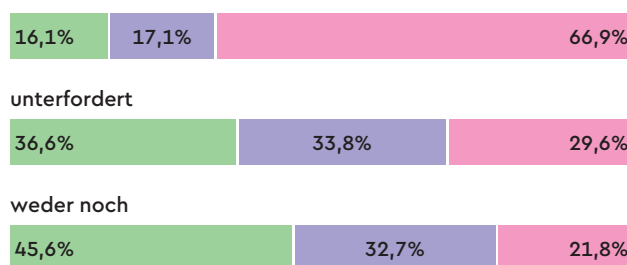
²⁴ vgl. UKE Hamburg, Pressemeldung vom 04. Dezember 2024: Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen durch globale Krisen belastet.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich rund 22 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit knapp 67 Prozent dreimal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben rund 30 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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

In meiner Ausbildung fühle ich mich...



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

Zwei Drittel der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

Basis: n=1.243 Antwortende

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

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

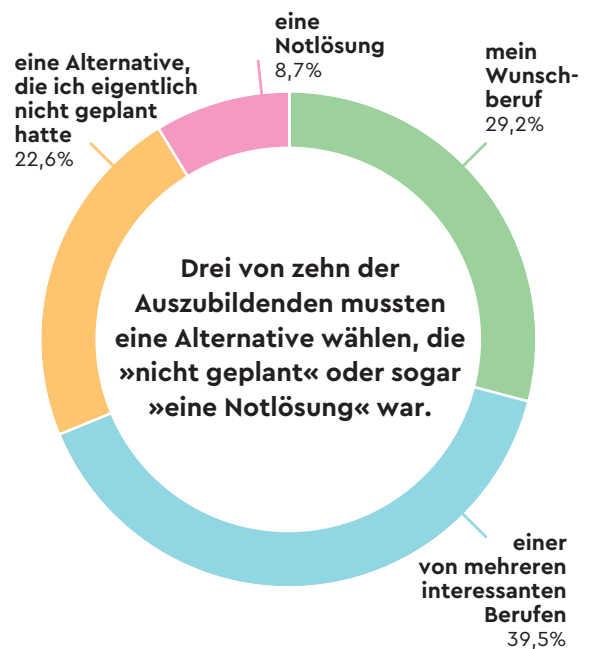
Bereits der Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunkt-Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (29 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (rund 40 Prozent). Drei von zehn der

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=1.257 Antwortende



Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (knapp 23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (knapp 8 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Fast ein Drittel (rund 32 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur rund 26 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (rund 27 Prozent gegenüber 19 Prozent bei den männlichen Auszubildenden), oder sogar eine Notlösung (9 Prozent Frauen gegenüber 8 Prozent Männer).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Auch wenn in Deutschland die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 im Vergleich zum Vorjahr (176.535) nahezu konstant geblieben ist und sich der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2024 um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent erhöht hat, sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 71,5 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 63 Prozent.²⁵

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 Berufsberater*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 hintenangelassen werden.

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur 58 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 84 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich Auszubildende, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur 29 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Viertel (29 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

²⁵ Vgl. BIBB (2025): Berufsbildungsbericht 2025 (Entwurfssassung), S.53 ff.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.236 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.

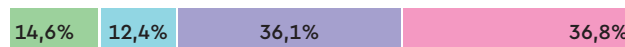
So möchten nur 27 Prozent der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits rund 37 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 2 bzw. 7 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf waren sich bereits rund 84 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 drei Viertel (77 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur gut die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 20 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

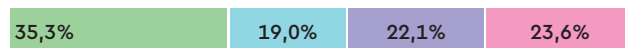
Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Ausbildungsverhältnisse, die unter solchen Bedingungen 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.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.232 Antwortende

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 eine Besserung ist nicht in Sicht: So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2023 bundesweit 157.974 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (155.325). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote weiter leicht gestiegen, um 0,2 Prozentpunkte auf 29,7 Prozent.

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.

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«.

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

Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt 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

Gut 16 Prozent der in Niedersachsen und Bremen befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (Vorjahr: 17 Prozent). Für 84 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 16 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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

4. Fazit und Forderungen



Eine Berufsausbildung ermöglicht jungen Menschen ein besseres Leben. Nach erfolgreichem Abschluss sehen sie sich deutlich seltener mit prekären Arbeitsbedingungen oder schlechter Bezahlung konfrontiert. Doch obwohl das Modell der dualen Berufsausbildung international viel geachtet ist, zeigen sich hierzulande leider gegenteilige Entwicklungen: Die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ist weiterhin auf einem Allzeithoch. Jahr für Jahr geht der Anteil der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden, zurück.

Während Arbeitgeber öffentlich jammern, dass zahlreiche ihrer Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, gehen zeitgleich tausende junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer aus. Für sie müssen die Klagen über einen Fachkräftemangel wie Hohn klingen. Trotz des Fachkräftebedarfs in Deutschland scheitern sie an zu hohen Zugangsvoraussetzungen und -hürden.

Der Ausbildungsreport 2025 zeichnet hiervon ein Bild: Ausbildungsvergütungen, die oftmals nicht für ein selbstständiges Leben reichen; Angebote der Agenturen für Arbeit sowie der Jugendberufsagenturen werden von zu wenig jungen Menschen genutzt; die schulische Berufsorientierung wird nur selten als Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche wahrgenommen; viele wurden in Bewerbungsprozessen bei anderen Betrieben bereits vor einem regulären Vorstellungsbetrieb abgelehnt. Auch wenn klar ist, dass nicht jede Bewerbung zum Erfolg führen kann, zeigen sich hier Problematiken, die auf verschiedenen Ebenen angegangen werden müssen.

Das Auffangnetz des Staates für junge Menschen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen, muss engmaschiger werden. Unterstützungsangebote im Übergang zwischen Schule und Beruf müssen gebündelt und zugänglicher werden. Damit eine Ausbildung nicht zu etwas wird, was junge Menschen sich »leisten können« müssen, brauchen wir dringend langfristig tragbare Lösungen für die angespannte Lage auf dem Wohnungsmarkt. Auch Mobilitätskosten und besonders niedrige Ausbildungsvergütungen müssen angegangen werden. Geflüchtete müssen unterstützt und die (geschlechtersensible) Berufsorientierung gestärkt werden. So kann der Fachkräftemangel an seiner Wurzel bekämpft werden. Und so ermöglicht der Staat jungen Menschen ein gutes und zufriedenes Erwerbsleben.

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen:

Ausbildungsgarantie in Niedersachsen erweitern – Solidarische Umlagefinanzierung einführen

Die letzte Bundesregierung hat auf Druck der Gewerkschaftsjugend eine gesetzliche Ausbildungsgarantie eingeführt, deren Maßnahmen seit 2024 wirksam sind. Leider greift die versprochene Ausbildungsgarantie tatsächlich in viel zu wenigen Regionen und die Potenziale der unterstützenden Maßnahmen (Berufsorientierungspraktikum, Mobilitätzuschuss) werden noch nicht konsequent genutzt. Hier muss dringend nachgesteuert werden!

Die gesetzliche Ausbildungsgarantie allein wird die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt jedoch nicht lösen. Die DGB-Jugend hält deshalb am Konzept einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie fest, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen und allen jungen Menschen den Einstieg in eine vollqualifizierende Berufsausbildung zu ermöglichen.

Das Bundesland Bremen geht hierbei mit dem im Jahr 2025 eingeführten Ausbildungsunterstützungsfonds voran: Durch diese solidarische Umlagefinanzierung werden die Ausbildungskosten fairer unter allen Betrieben in Bremen verteilt, was ausbildende Betriebe entlastet. Außerdem werden aus dem Fonds zusätzliche Maßnahmen bezahlt, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe dabei unterstützen, den Zugang in Ausbildung und die Ausbildungsqualität zu verbessern. Die DGB-Jugend fordert, dass die gesetzliche Ausbildungsgarantie um eine Umlagefinanzierung nach Bremer Vorbild auch auf Niedersachsen erweitert wird.

Bestmöglich unterstützen – Jugendberufsagenturen flächendeckend ausbauen

Die Berufsberatung muss noch sichtbarer und ansprechbarer werden; ihre Beratungsleistungen aufsuchender, systematischer und zielgerichteter. Die DGB-Jugend fordert daher einen flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagenturen als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen für alle Ausbildungsinteressierten.

Sie müssen in allen Kreisen und kreisfreien Städten mit physischen Anlaufstellen präsent sein. Zudem müssen sie mehr als einen Kontaktkanal anbieten und alle Angebote im Übergang Schule – Beruf sowie der Jugendhilfe unter einem Dach bündeln. In Niedersachsen und Bremen müssen außerdem die gesetzlichen Voraussetzungen für einen ausgeweiteten Datenaustausch mit den Schulen geschaffen werden, damit niemand im Übergang von der Schule in die Ausbildung verloren geht!

Die Arbeit der Jugendberufsagenturen muss kontinuierlich anhand klarer Qualitätskriterien weiterentwickelt werden. Ihr Ziel muss sein, allen jungen Menschen einen vollqualifizierenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Hierfür sollte verstärkt auf ausbildungsbegleitende Unterstützungsinstrumente wie die Assistierte Ausbildung (AsA flex) anstatt auf nicht zielführende Maßnahmen wie die Einstiegsqualifizierung (EQ) gesetzt werden.

Mobilität ermöglichen –

Azubi-Wohnheime und Azubi-Tickets vorantreiben

Auch angesichts der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt wird von jungen Menschen Mobilität für die Ausbildung erwartet. Doch zeitgleich fällt es Auszubildenden zunehmend schwerer, von ihrer Ausbildungsvergütung ein selbstständiges Leben zu führen. Vielerorts können sie sich die Mieten nicht mehr leisten, die Kosten für ihre alltägliche Mobilität werden zur immer größeren Belastung.

Die DGB-Jugend fordert daher die Politik in Bund und Ländern auf, flächendeckend bezahlbare und mitbestimmte Azubi-Wohnheime am Beispiel des AzubiWerk München e.V. aufzubauen. Da es bislang keine bundesweite Trägerstruktur für das Azubi-Wohnen gibt, sollten interessierte Träger und Kommunen beim Aufbau von Wohnheimen für Auszubildende durch das Land beraten und begleitet werden.

Zudem muss Auszubildenden durch vergünstigte Azubi-Tickets bundesweite Mobilität ermöglicht werden. Langfristig fordert die DGB-Jugend einen kostenfreien und deutlich ausgebauten ÖPNV.

Knapp bei Kasse – Mindestausbildungsvergütung außerplanmäßig erhöhen

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

Wer 2025 eine Ausbildung beginnt, erhält im ersten Ausbildungsjahr mindestens 682 Euro brutto. In manchen Städten reicht das nicht einmal mehr für die Miete. Die DGB-Jugend fordert deshalb, dass kein Azubi weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung erhält, die in Tarifverträgen vereinbart ist – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret heißt das: Sie sollten im ersten Ausbildungsjahr aktuell mindestens 834 Euro erhalten!

Zukunft aufbauen –

Geflüchtete in den Ausbildungsmarkt integrieren

Die Arbeitgeber*innen sind gefragt, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen und die Integration von Geflüchteten voranzubringen – auch durch zusätzliche Unterstützungsangebote, z. B. beim Spracherwerb.

Zur erfolgreichen Integration ausländischer Auszubildender fordern wir die gezielte Ausweitung und Weiterentwicklung bestehender Eingliederungs- und Integrationsprogramme. Bereits vor Beginn der Ausbildung sollten spezielle Sprach- und Integrationskurse angeboten werden, die neben grundlegenden Deutschkenntnissen auch Kenntnisse über Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis sowie berufsspezifische Inhalte und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermitteln. Diese vorbereitende Phase sollte vergütet und durch den zukünftigen Ausbildungsbetrieb finanziert werden. Die Zahlung dieser Vergütung ist eine verbindliche Voraussetzung für die Einstellung ausländischer Auszubildender.

Ausbildungsplatzwechsel und Ausbildungsabbrüche dürfen keine Abschiebung zur Folge haben. Geflüchtete brauchen gesicherte Bleibeperspektiven und einen uneingeschränkten Zugang zu Fördermaßnahmen des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit und des Landes (z. B. assistierte Ausbildung, etc.). Dazu gehört auch eine Unterbringung geflüchteter Auszubildender in Azubi-Wohnheimen.

Darüber hinaus muss es eine verbindliche Reglementierung der Tätigkeit von Vermittlungsagenturen geben. Betriebe sollen für die Gewinnung von Auszubildenden selbst verantwortlich sein oder nur mit Agenturen zusammenarbeiten dürfen, die transparent, rechtlich einwandfrei und unter Einhaltung sozialer Standards agieren. Die Ausbeutung junger Fachkräfte durch fragwürdige Agenturen muss ein Ende haben.

Schluss mit Klischees –

Berufsorientierung muss für alle Geschlechter fair sein

Geschlechtergerechte und geschlechtersensible Berufsorientierung muss selbstverständlicher Standard werden. Die Unterteilung in »Frauen- und Männerberufe« muss aufgebrochen, die Berufswahl jenseits von Geschlechterrollen unterstützt werden.

Hierfür müssen alle Akteur*innen der Berufsorientierung sensibilisiert werden, um bestehende Rollenstereotype aufzubrechen und gleiche Chancen bei der Berufswahl unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen. Gesamtgesellschaftlich bedeutet dies auch, dass alle Maßnahmen getroffen werden müssen, um weiblich konnotierte Berufe, etwa in Pflege und Erziehung, deutlich aufzuwerten. Dafür muss ein Ankerfach an den allgemeinbildenden Schulen eingeführt werden – nur durch gut geplante und koordinierte Berufsorientierung unter der Beteiligung externer Akteur*innen wie Betrieben und Gewerkschaften kann eine klischeefreie Orientierung erfolgreich sein.

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für alle

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



5.

Auswertungs- verfahren und Methodik

5. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend in Niedersachsen und Bremen statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2024 bis April 2025 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 1.339 Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen in die Auswertung aufgenommen. 94 Prozent (1.259 Befragte) kamen dabei aus 22 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2023. Zusätzlich wurden 80 Auszubildende aus drei sonstigen Ausbildungsberufen mit jeweils wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen.²⁶ Wenn sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auswertungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duals System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den Ausbildungsneuabschlüssen 2023 gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

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

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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



²⁶ Fachmann*frau für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie (40); Fachkraft für Gastronomie (30); Fachkraft Küche (10)

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

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

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

6.

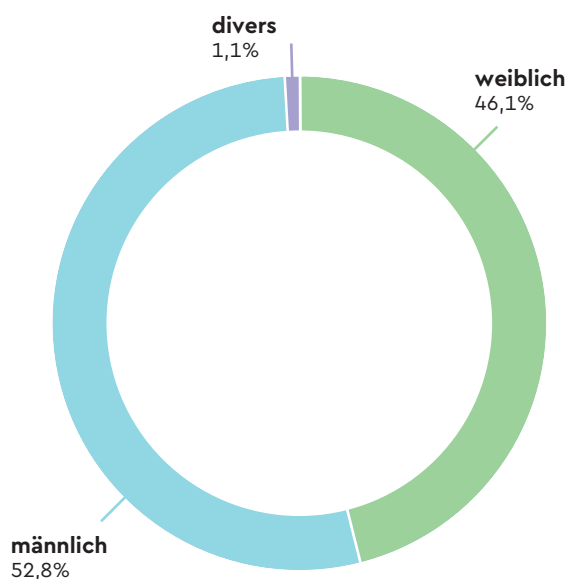
Anhang: Struktur der Stichprobe

In Niedersachsen und Bremen befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



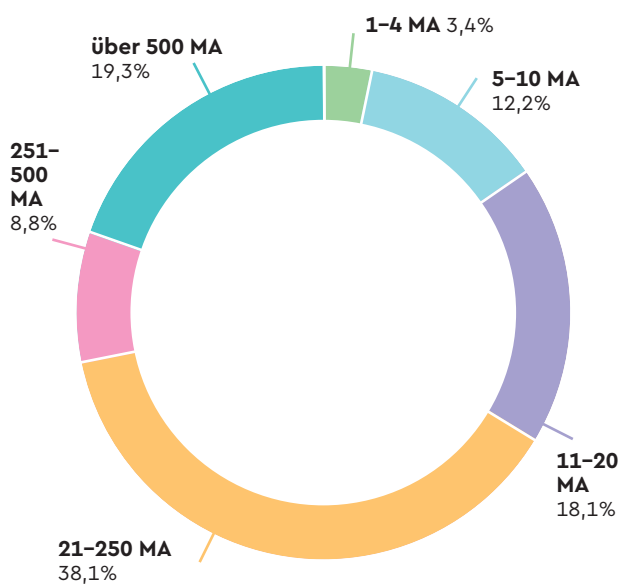
Basis: n=1.339 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Geschlecht



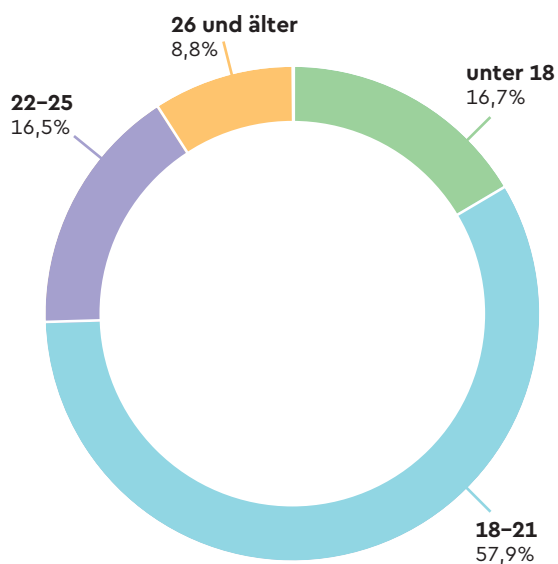
Basis: n=1.314 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Betriebsgröße



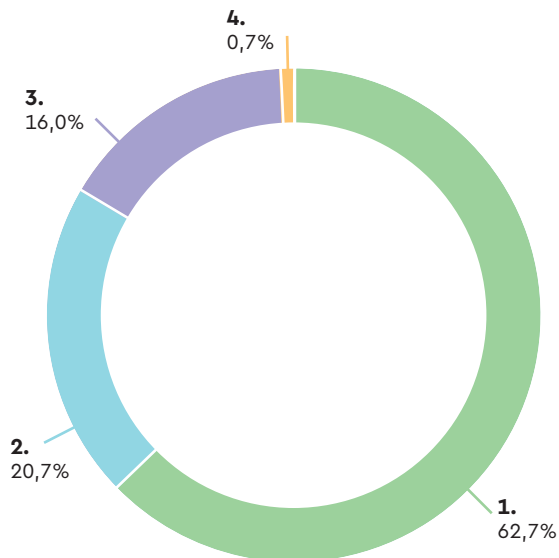
Basis: n=1.262 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Alter



Basis: n=1.314 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.334 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2024/2025: 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. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
10. Ich mache regelmäßige Überstunden: ☐ ja ☐ nein
11. Falls Frage 10 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
12. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht
13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
14. Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ weniger gut ☐ gar nicht
15. 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
16. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
☐ nein ☐ weiß nicht
17. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
☐ ja ☐ nein
18. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß ich nicht.
19. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
☐ ja ☐ nein
20. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
21. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
22. Falls Frage 19 JA: Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
23. Wer oder was hat dir geholfen deinen Ausbildungsplatz zu finden? (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Arbeitsagentur/Jugendberufsagentur
☐ Berufsausbildungsmessen
☐ Betriebsbesuche (z. B. Tag der offenen Tür)
☐ Einstiegsqualifizierung (EQ)
☐ Freund*innen & Familie
☐ Maßnahme (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme)
☐ Praktikum
☐ Schulische Berufsorientierung
☐ Social Media
☐ Webseiten im Internet
24. Folgender Schulabschluss wurde für meinen jetzigen Ausbildungsplatz vorausgesetzt:
☐ kein Abschluss
☐ Hauptschulabschluss (Berufsreife)
☐ Realschulabschluss (Mittlere Reife)
☐ Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)
25. Ich habe mich auf folgenden Wegen auf Ausbildungsstellen beworben: (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Bewerbungsmappe per Post ☐ Bewerbungsmappe per Mail
☐ Online-Formulare ☐ mündlich
☐ per Chat / Chat-Bot ☐ Social Media
☐ Sonstiges



26. Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz habe ich:
(bitte jeweils Anzahl eintragen)
 _____ Bewerbungen abgegeben
 _____ Einladungen erhalten
 _____ Ausbildungsplatz-Zusagen erhalten
27. Ich habe in Bewerbungsverfahren um einen Ausbildungsplatz Diskriminierung (z. B. aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, etc.) erlebt:
☐ ja ☐ nein
28. Bei der Entscheidung für meinen Ausbildungsbetrieb waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung: (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Arbeitszeiten
☐ Ausbildungsbedingungen
☐ Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung
☐ betriebliche Zusatzleistungen
☐ bezahlbarer Wohnraum am Ausbildungsort
☐ gute Erreichbarkeit der Berufsschule
☐ gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs
☐ gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb
☐ gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung
☐ gute Erfahrungen aus dem Praktikum
☐ Höhe der Ausbildungsvergütung
☐ Höhe des Gehalts nach der Ausbildung
29. Bist du von anderen Ausbildungsbetrieben, bei denen du dich auch beworben hast, abgelehnt worden?
☐ ja ☐ nein
30. Falls Frage 29 JA: An welchen Punkten im Bewerbungsprozess bist du abgelehnt worden? (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Einstellungstest/Onlinetest
☐ Telefonisches/digitales Vorgespräch
☐ Vorstellungsgespräch
☐ in einem Assessmentcenter
☐ Probearbeiten
☐ keine positive Rückmeldung auf meine Bewerbung
31. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht
33. Falls Frage 31 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
34. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
35. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
36. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung
37. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft
38. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch
39. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
40. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
☐ ja ☐ nein
41. Falls Frage 40 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
42. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft
43. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ unzufrieden ☐ sehr unzufrieden
44. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht
45. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ☐ ja ☐ ja, aber nicht im gleichen Betrieb
☐ nein ☐ weiß nicht
46. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht
47. Falls Frage 46 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.
48. Falls Frage 46 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
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
☐ 1–4 ☐ 5–10 ☐ 11–20
☐ 21–250 ☐ 251–500 ☐ mehr als 500
50. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
51. Datum: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

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



Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 1
30159 Hannover
Internet: <https://nbs-jugend.dgb.de>

V.i.S.d.P.:

Kimberly Haarstik
Bezirksjugendsekretärin

Redaktion:

Kimberly Haarstik, Antalia Westkämper

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden

Fotonachweis:

Titelfoto: Stockfour/iStock
S. 04: alvarez/iStock
S. 06: Intelligent Horizons/Adobe
S. 10: andresr/iStock
S. 14: Jacob Lund/Adobe
S. 19: courtneyk/iStock
S. 24: Monkey Business/Adobe
S. 31: Pekic/iStock
S. 36: fotografixx/iStock
S. 42: VAKS-Stock Agency/shutterstock
S. 49: Jürgen Kiontke
S. 54: Dusan Stankovic/iStock
S. 58: Jörg Farys
S. 62: Jacob Ammentorp Lund/iStock
S. 69: ProstoSvet/Adobe

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.

Gefördert über Mittel des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

November 2025

