

Studie



Schwerpunkt:
Ausbilder*innen
& Ausbildungs-
methoden

Ausbildungsreport Schleswig-Holstein 2025

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	6
2	Einordnung und Gesamtbewertung	10
2.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	11
3	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	14
3.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen	16
3.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	22
3.3	Einordnung der Ergebnisse	24
4	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	26
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	27
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	27
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	28
4.1.3	Ausbildungsnachweis	29
4.1.4	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	30
4.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	31
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	33
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	33
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	34
4.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	35
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	36
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	38
4.3	Ausbildungsvergütung	39
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	41
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	41
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	44
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	45
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	47
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	48
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	50
5	Fazit und Forderungen	52
6	Auswertungsverfahren und Methodik	56
7	Anhang	58
	Impressum	62

Vorwort

Noch nie waren in Deutschland so viele junge Menschen ohne Berufsabschluss wie heute. In der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen hat fast jede*r Fünfte (19,1 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung. In Schleswig-Holstein betrifft das sogar 21,3 Prozent der 20- bis 34-Jährigen.¹ Diesen Jugendlichen fehlt damit ein qualifizierter Zugang zum Arbeitsmarkt.

In der Folge droht diesen jungen Menschen ein Arbeitsleben, in dem sie deutlich häufiger mit Niedriglöhnen, prekärer Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit konfrontiert sein werden. Dass die Arbeitgeber*innen trotz dieser hohen Ausbildungslosigkeit über einen zunehmenden Fachkräftemangel klagen, muss in den Ohren der Jugendlichen wie blanker Hohn klingen.

Einen anderen traurigen Höchststand gibt es auch bei der Ausbildung selbst: Zuletzt wurden deutschlandweit 29,7 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst². In Schleswig-Holstein betrifft das sogar 32,3 Prozent der Ausbildungsverträge³. Die Gründe hierfür sind vielfältig und sie zeigen sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports: Obwohl die (sinkende) Mehrheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden ist, sind viele von regelmäßigen Überstunden oder unklaren Übernahmeperspektiven betroffen. Für einige sind ausbildungsfremde Tätigkeiten an der Tagesordnung. Zudem fehlt es einigen Ausbilder*innen an Zeit, um andere aus- und sich selbst weiterbilden zu können. Hier müssen wir ansetzen, um die duale Ausbildung in Schleswig-Holstein qualitativ gut aufzustellen!

Duale Berufsausbildung:

Noch immer im Schatten der Pandemie

Zwar liegt Schleswig-Holstein für 2024 mit der leichten Steigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (+0,6 Prozent auf 17.799) über dem Bundestrend, wo die Verträge wieder leicht gesunken sind (-0,5 Prozent auf 486.711); dennoch ist damit die Corona-Delle in der dualen Berufsausbildung immer noch nicht ausgeglichen. Noch immer fehlen in Schleswig-Holstein knapp 2.250 Ausbildungsverträge, um den Stand vor der Pandemie zu erreichen.⁴ Nicht zuletzt auch, weil die Ausbildungsbeteiligung der Arbeitgeber einen neuen Tiefststand erreicht hat: Nur noch 19,9 Prozent der Betriebe in Schleswig-Holstein bilden überhaupt noch aus.⁵

Für junge Menschen, die 2024 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgegangen sind (und das betrifft in Schleswig-Holstein ca. 5.700 Jugendliche), hätten erstmals die Regelungen der sogenannten Ausbildungsgarantie greifen können. Sie können durch die Arbeitsagenturen u.a. mit außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen gefördert werden und einen gleichwertigen Berufsabschluss erwerben. Bisher werden diese neuen Regelungen in Schleswig-Holstein zugunsten der jungen Menschen nicht genutzt – auch weil diese vor Ort nicht in der Form nutzbar sind, wie das Gesetzesvorhaben es noch versprochen hatte.

Wir machen als DGB und DGB-Jugend damit klar: Die beschlossenen Maßnahmen werden nicht ausreichen, um die genannten Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen. Deshalb plädieren wir weiterhin für eine umlagefinanzierte echte Ausbildungsgarantie, mit der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung geschaffen werden kann. Mit Spannung blicken wir auf Bremen. Dort startete 2024 der erste landesweite Ausbildungsfonds. Das kann ein Vorbild auch für Schleswig-Holstein sein weitergehende Maßnahmen auf Landesebene umzusetzen und nicht weiter auf den Bund zu warten, um den Schleswig-Holsteinischen Ausbildungsmarkt fit für die Zukunft zu machen.

Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2025:

Ausbilder*innen und Ausbildungsmethoden

Für den DGB-Ausbildungsreport wurden zwischen September 2023 und Juni 2024 in ganz Schleswig-Holstein insgesamt 1.085 Auszubildende befragt.

Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Betreuung während der Ausbildung: Wie steht es um das Engagement der Ausbilder*innen in den Betrieben? Wie werden die Ausbildungsmethoden bewertet?

Die Ergebnisse zeugen von einer insgesamt positiven Grundstimmung. Der Großteil der Auszubildenden fühlt sich korrekt behandelt, ist zufrieden damit, wie Arbeitsvorgänge erklärt werden und schätzt den Umgang der Ausbilder*innen mit Konflikten im Arbeitsalltag. Verbesserungspotenzial zeigt sich hingegen in der Feedback- und Motivationskultur: Hier scheinen den Ausbilder*innen zeitliche Kapazitäten zu fehlen, um regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. Nur etwas weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein fühlt sich immer oder häufig durch die Ausbilder*innen motiviert.

¹ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, S. 278.

² Aktueller Datenstand: Berichtsjahr 2023.

³ Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Zeitreihen (DAZUBI), <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/de/2241.php?st%5Battribute%5D=19&st%5Bcountries%5D%5B%5D=1&st%5Boccupations%5D%5B%5D=99400000&department=&st%5Byear%5D=2018&st%5Bsearch%5D=>, zuletzt abgerufen am 04.02.2025.

⁴ eigene Berechnung auf Grundlage des BIBB Datenreports.

⁵ Aktueller Datenstand: Berichtsjahr 2022 in BIBB Tabelle A7.1–3 Internet.



Ausbilder*innen:

Mehr Zeit und Recht auf Weiterbildung

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

Fest steht: Die Arbeitswelt von morgen braucht gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Dies ist nur mit einer qualitativ hochwertigen und attraktiv ausgestalteten Berufsausbildung möglich. Sie muss junge Menschen begeistern, ihnen die notwendige Wertschätzung zukommen lassen, die sie verdienen und ihnen dann auch eine klare Perspektive nach der Ausbildung bieten. Dafür braucht es klare Weichenstellungen, wie bspw. die Novellierung der AEVO oder ein festgeschriebener enger Betreuungsschlüssel für hauptberufliches Ausbildungspersonal!

Wir fordern deshalb:

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

Wir laden Sie ein sich auf den folgenden Seiten und auch weitergehend mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Schleswig-Holstein auseinanderzusetzen. Lassen Sie uns über den vorliegenden Report ins Gespräch kommen und diskutieren.

Laura Pooth

(Vorsitzende DGB Nord)

Wiebke Oetken

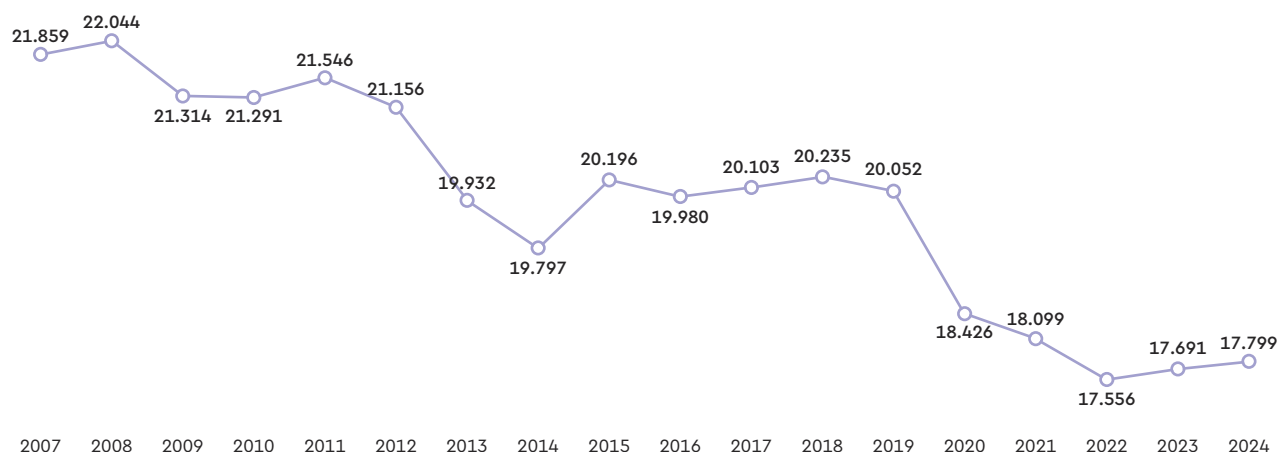
(Bezirksjugendsekretärin DGB Nord)



1.

Lage auf dem
Arbeitsmarkt

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BiBB) 2007 bis 2024



Die Einstellungen von Auszubildenden sind für das Jahr 2024 abgeschlossen. Ein erster Blick auf die abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt, dass der erste Anstieg der neu abgeschlossenen Verträge auf Bundesebene seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und dem massiven Abbau des Ausbildungsplatzangebots bereits wieder eine kleine Delle erhält: Im gesamten Bundesgebiet ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 im Vergleich zum Vorjahr um -0,5 Prozent auf rund 486.700 Verträge zurück. Sowohl diese als auch die Zahl aus 2023, die noch eine Steigung beinhaltete, liegen weiterhin weit unter dem Niveau von 2019 und noch viel stärker unter dem Niveau von 2009.

Diese Gesamttendenz gilt ebenso für Schleswig-Holstein, obwohl hier nach den hohen Ausbildungsplatzverlusten in den letzten Jahren (-8,1 Prozent allein zwischen 2019 und 2020 sowie weitere Verluste in den folgenden Jahren) die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge, nach einem leichten Plus vom Vorjahr, abermals mit einem leichten Plus von 0,6 Prozent steigt: 17.799 Verträge wurden im Jahr 2024 unterzeichnet. Allerdings bleibt der Verlust im Vergleich zu 2019 eklatant. Damals wurden noch knapp 20.052 Ausbildungsverträge in Schleswig-Holstein unterzeichnet.

Auf der Angebotsseite ist in Schleswig-Holstein ein Anstieg um 2,4 Prozent bzw. ca. 500 Stellen auf 21.059 gemeldete Ausbildungsstellen (17.799 geschlossene Verträge plus 3.260 unbesetzte Plätze) zu verzeichnen.⁶

Diesem Angebot standen 26.780 registrierte ausbildungsinteressierte und von der Arbeitsagentur für ausbildungsreif erklärte Jugendliche⁷ gegenüber. Dies entspricht einer Steigung von ca. 5,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (25.336).

Das heißt auch: Die Lücke zwischen Ausbildungsangebot und (allein offiziell registrierten) ausbildungsinteressierten Jugendlichen lag bei ca. 5.721 Jugendlichen. Es ist die höchste Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen seit 2020.

Diese hohe Zahl ist also nicht nur aus Sicht der Jugendlichen problematisch. Auch im eigenen Interesse sollten die schleswig-holsteinischen Betriebe sich nun nicht auf einer Krise ausruhen, sondern ausbilden und Perspektiven bieten.

⁶ eigene Berechnung auf Grundlage des BiBB Datenreports.

⁷ Die Zahl der Ausbildungsinteressierten setzt sich nach BiBB wie folgt zusammen: 17.799 erfolgreiche Bewerber*innen, 1.731 unversorgte Bewerber*innen, 1.394 Bewerber*innen mit Alternative zum 30.09. (erfolglos, Vermittlung läuft weiter) und 5.856 »andere« ehemalige Bewerber*innen (erfolglos, Vermittlung beendet). In Schleswig-Holstein seit Jahren eklatant: die hohe Zahl der »anderen« ehemaligen Bewerber*innen.

Exkurs zur Statistik

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und somit auch die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (siehe unten) dies ausweisen. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten« Personen in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 mit 26.780 wie in den Vorjahren deutlich über der Zahl der gut 14.780 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber*innen. Institutionell erfasste ausbildungsinteressierte sind alle Jugendlichen, die sich im Laufe des Berichtjahres zumindest zeitweise für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessieren und deren Eignung hierfür festgestellt wurde. Diese setzen sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber*innen zusammen, abzüglich der gemeldeten Bewerber*innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

Weiterhin muss in Schleswig-Holstein der Blick auf das Übergangssystem zwischen Schule und Beruf gelenkt werden. Aus der immensen Lücke zwischen dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot und der tatsächlichen Bewerber*innenzahl resultiert der, auch im Bundesvergleich, viel zu hohe Bestand an Jugendlichen in den Übergangsmaßnahmen. Das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) hat gemeinsam mit dem Bildungsministerium angekündigt, eine Reform des Übergangs Schule-Beruf, mit dem Ziel den Fachkräftenachwuchs sowie die Zukunftsperspektiven von Jugendlichen zu sichern, umsetzen zu wollen. Als Gewerkschaften werden wir die Reform aus dem Blickwinkel der Jugendlichen begleiten und sicherstellen, dass ein gemeinsames Vorankommen nicht dem Spardiktat verfällt und rein haushaltspolitisch geleitet ist. Eine fundierte Reform Übergang-Schule-Beruf muss daher neben einer belastbaren Ausbildungsgarantie auch eine transparente Ausbildungsmarktstatistik beinhalten. Die flächendeckende Implementierung von Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein

begrüßen wir in diesem Zusammenhang. Beim bisherigen Prozess wird zudem deutlich, dass die rein formale Gründung der Jugendberufsagenturen nicht ausreichend ist, um Jugendliche in all ihren Fragen gut beraten und begleiten zu können. Entscheidend sind eine bestmögliche Ansprechbarkeit sowie eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit vor Ort zum Wohle der Jugendlichen, d. h. ganz im Sinne der Zielsetzung »Niemand darf verloren gehen«. Fraglich bleibt aber, ob das Schleswig-Holsteinische Institut für berufliche Bildung (SHIBB) diese Aspekte aufgreift und ein Übergangssystem im Sinne der Jugendlichen in Angriff nimmt.

Handlungsbedarf besteht auch auf Seiten der Wirtschaft. Sie muss qualitativ gute Ausbildungen für alle ausbildungswilligen Jugendlichen gewährleisten und Ausbildungsplätze unabhängig von konjunkturellen Schwankungen anbieten.

Bundesweit und auch in Schleswig-Holstein beteiligen sich immer weniger Betriebe überhaupt noch an der Ausbildung: Die Schleswig-Holsteinische Ausbildungsbetriebsquote ist mit lediglich noch 19,9 Prozent auf einen erneuten historischen Tiefstand gesunken. Damit liegt Schleswig-Holstein zwar im westdeutschen Durchschnitt, befindet sich aber dennoch im jahrelangen Sinkflug.

Insgesamt war 2022 bundesweit nur gut die Hälfte aller Betriebe (49 Prozent / 51 Prozent in Westdeutschland) ausbildungsberechtigt, was verdeutlicht, dass es gezielter Anstrengungen bedarf, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Gerade in Schleswig-Holstein, wo immer wieder die wirtschaftliche Struktur mit Klein- und Kleinstbetrieben beschrieben wird, könnte auch die gezielte Unterstützung überbetrieblicher Ausbildungsverbünde zielführend sein, um die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Krise als Katalysator

In der langfristigen Entwicklung seit 2008 zeigt sich, dass die Nachfrage nach Ausbildung deutlich stärker (-16,1 Prozent) gesunken ist als das Ausbildungsplatzangebot (-6,7 Prozent)⁸. Dementsprechend hat sich die Angebots-Nachfragerelation in den zurückliegenden Jahren deutlich zu Gunsten der Ausbildungssuchenden verschoben. Lag diese 2008 in Schleswig-Holstein bei 90,5 ist seither ein Anstieg auf zuletzt 100,6 im Jahr 2024 zu verzeichnen. Obwohl somit eine deutliche Verbesserung aus Sicht der Bewerber*innen festgestellt werden kann, liegt dieser Wert noch immer unterhalb dessen, was das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1980 als auswahlfähiges Angebot festgelegt hat: Demnach kann von einem tatsächlich auswahlfähigen Angebot nur gesprochen werden, wenn durchschnittlich 112,5 Angebote auf 100 Nachfragende kommen.⁹ Hiervon ist Schleswig-Holstein so wie auch die meisten anderen Bundesländer in Deutschland nach wie vor weit entfernt.

Auch wenn der Ausbildungsmarkt sich nun langsam vom pandemiebedingten Einbruch zu erholen scheint, bleibt die Gesamtentwicklung weiterhin alarmierend. Angesichts des wachsenden Fachkräftebedarf, der hohen Zahl unversorgter ausbildungsinteressierten Jugendlichen und der steigenden Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ist die Situation besorgniserregend.

Bereits vor der Corona-Pandemie war die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein angespannt. Strukturelle Probleme, die bereits bestanden und durch die Gewerkschaften kritisiert wurden, verschärften sich. Seit der Finanzkrise 2008/2009 hat sich der Ausbildungsmarkt nie vollständig erholt. 2009 gingen in Schleswig-Holstein »nur« knapp 800 Ausbildungsplätze verloren, aber trotz boomender Konjunktur der vergangenen Jahre wurde das vorherige Ausbildungsplatzangebot nicht wieder erreicht, obwohl hier eigentlich – aus Sicht der Jugendlichen, aber auch für den postulierten Fachkräftemangel der Betriebe – sogar eine Erhöhung dringend notwendig gewesen wäre.

⁸ Wie bereits oben beschrieben unterscheiden sich die Zahlen auch in ihrer Datengrundlage und ergeben damit unterschiedliche Bilder der Ausbildungsplatzsituation. Für die eANR werden nicht alle ausbildungsinteressierten Personen erfasst. Zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager*innen werden alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten und zum Stichtag noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen gerechnet; jedoch nicht diejenigen Bewerber*innen, die sich im Laufe des Berichtsjahres für eine Alternative entschlossen und am 30. September nicht mehr oder vorerst nicht mehr nach einer Berufsausbildungsstelle suchen (d. h. auch dann nicht, wenn sie diese Alternative aufgrund erfolgloser Bewerbungen anstreben).

⁹ Vgl. Bundesverfassungsgericht, Entscheidung vom 10. Dezember 1980, Az.: 2 BvG 3/77.



2. Einordnung und Gesamtbewertung

2.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2024

Schwerpunktthema:

Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung

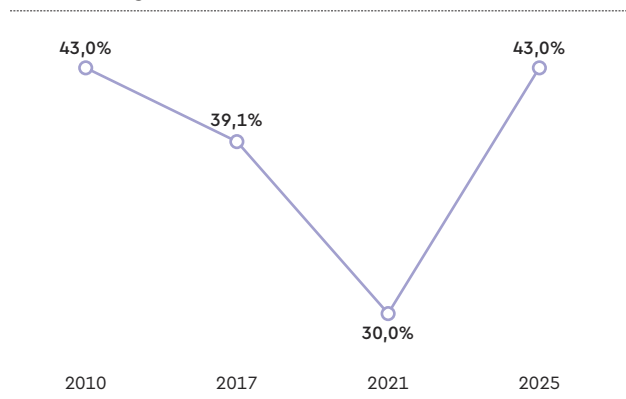
Der größte Teil der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden hat eine*n Ausbilder*in (gut 91 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass fast 9 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren rund 10 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen. (→ Kapitel 3).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für mehr als vier von zehn der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Rund 43 Prozent leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Beim letzten Report 2021 waren es noch knapp 30 Prozent. Damit ist eine deutliche Verschlechterung zu erkennen, und dieser Anteil ist viel zu hoch (→ Kapitel 4.2.1).

Entwicklung Überstunden

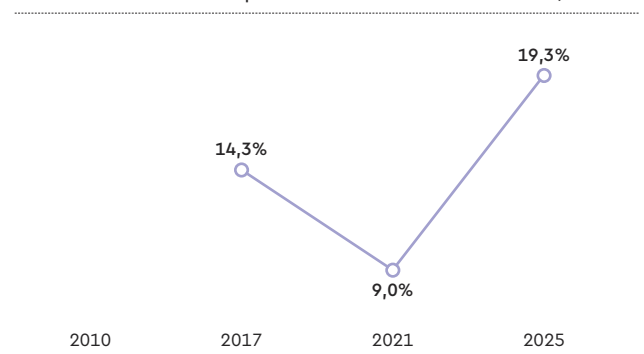


Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Jugendliche dürfen nur 40 Stunden in der Woche arbeiten. Es ist alarmierend, dass trotz dieser eindeutigen gesetzlichen Regelungen fast ein Fünftel (über 19 Prozent) der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Gegenüber dem letzten Report 2021, wo der Anteil noch gut 9 Prozent betrug, ist dies mehr als eine Verdoppelung.

Dies ist grundsätzlich ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Dennoch zeigt sich, dass aktuell mehr als ein Drittel (rund 38 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird – fast doppelt so viele wie im Jahr 2021 (20 Prozent). Besonders frappierend ist, dass weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Jugendlichen dafür einen Freizeitausgleich erhält. (→ Kapitel 4.2.5).

Entwicklung Jugendarbeitsschutz (Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen)

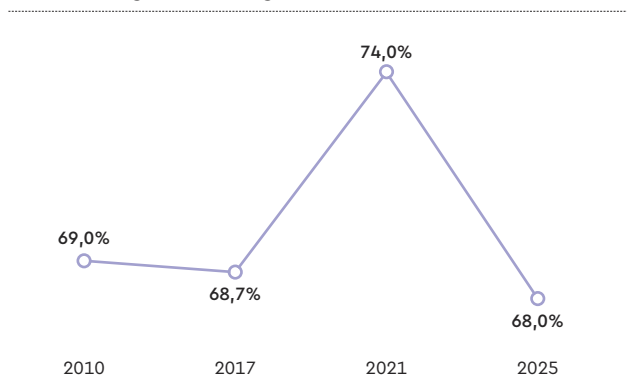


Ausbildungszufriedenheit

68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist damit gegenüber dem letzten Report von 2021 um 6 Prozentpunkte zurückgegangen.

Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 4.4.1).

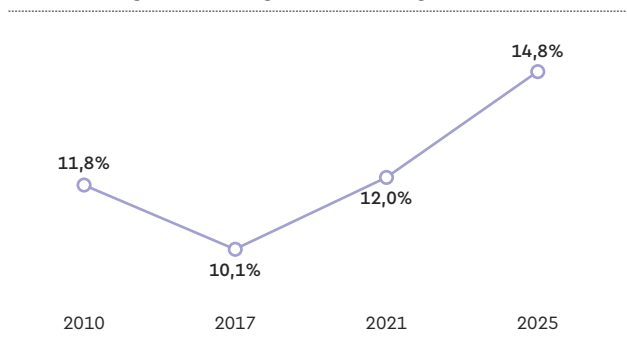
Entwicklung Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Rund 15 Prozent der Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Dieser Anteil ist im Vergleich zum letzten Report 2021 (12 Prozent) um drei Prozentpunkte angestiegen. (→ Kapitel 4.1.2).

Entwicklung Ausbildungsfremde Tätigkeiten



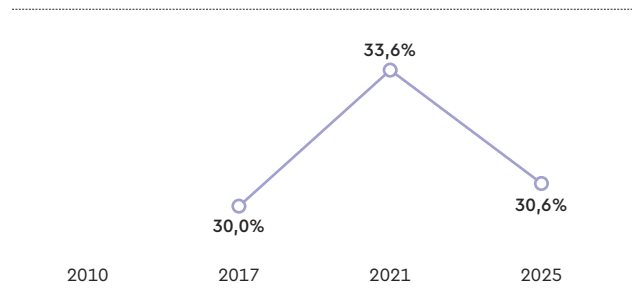
Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf und hat darüber hinaus großen Einfluss auf die berufliche Entwicklung sowie die langfristige Zufriedenheit im Berufsleben. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein entweder ihren Wunschberuf erlernen (rund 31 Prozent) oder zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen (40 Prozent) wählen. Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (24 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (5 Prozent).

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (48 Prozent) als die Auszubildenden in ihren

Wunschberufen (rund 79 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur rund 40 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 4.4.5).

Entwicklung Auszubildende in ihrem Wunschberuf

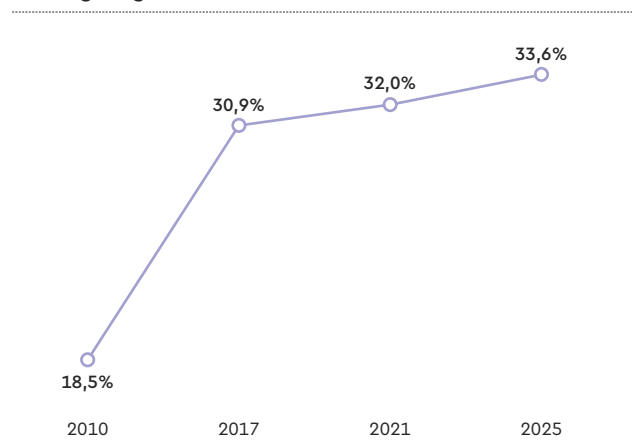


Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. So wussten fast sechs von zehn (rund 59 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur ein Drittel (rund 34 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und knapp 8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten nur 75 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszu-

Entwicklung der Auszubildenden mit zugesagter Übernahme



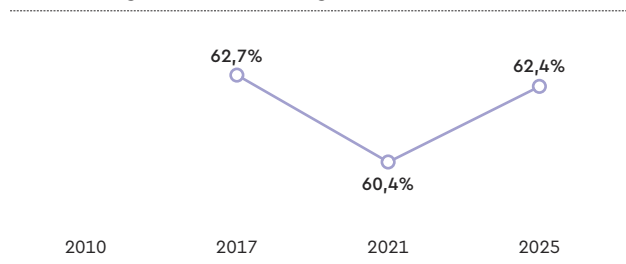
bildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten knapp 30 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 4.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Lediglich 62 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«.

Damit bleibt die Zufriedenheit mit der Berufsschule deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Mit Blick auf die Ergebnisse des letztjährigen thematischen Schwerpunkts des Bundesreports ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. Dieser hatte in den Berufsschulen erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung identifiziert, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (→ Kapitel 4.1.5).

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (Anteil der »guten« und »sehr guten« Bewertungen)



3.
Schwerpunkt:
Fachliche
Anleitung durch
Ausbilder*innen
und methodische
Gestaltung der
Ausbildung

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der (bundesweite) DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.¹⁰

Der bundesweite Ausbildungsreport 2023 zeigt, dass die fortschreitende Digitalisierung und andere weitreichende Transformationsprozesse der Arbeitswelt neue Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen stellen. Zugleich wandelt sich die Zusammensetzung der Auszubildenden, die zunehmend heterogener wird. Betriebe nehmen einerseits eine schlechtere Schulbildung und Lernschwächen sowie einen erhöhten Unterstützungsbedarf bei sozial benachteiligten Auszubildenden oder Auszubildende mit Migrationsgeschichte wahr. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.¹¹

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass »fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht [ausreicht], um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können«¹². Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine »neue Rolle« zugesprochen, bei der Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coach und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.¹³

Diese Einschätzungen werden durch die Ergebnisse einer Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen bestätigt, die 2021 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag der IG Metall durchgeführt wurde¹⁴. So erlebe das Ausbildungspersonal im Zuge einer sich wandelnden Arbeitswelt zunehmende Anforderungen an ihre Ausbildungstätigkeit sowie das berufliche Ausbildungssystem, die sie als herausfordernd wahrnehmen: *»Dabei stechen vor allem die pädagogischen Anforderungen hervor: Insgesamt 86 Prozent der Befragten sehen hier gestiegene Anforderungen. Allerdings sind auch bei den anderen Anforderungskategorien steigende Anforderungen erkennbar: Bei Anforderungen inhaltlich-fachlicher Art stimmen 75 Prozent zu, bei den didaktisch-methodischen Anforderungen stimmen 80 Prozent zu und bei den organisatorisch-administrativen sind es sogar 83 Prozent.«*¹⁵

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

¹⁰ Vgl. hierzu z.B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33.

¹¹ Vgl. French, Martin/Dietrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24.

¹² A. a. O., S. 24.

¹³ Vgl. a. a. O.

¹⁴ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021.

¹⁵ A. a. O., S. 6.

3.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

Gesetzliche Grundlage

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

Präsenz der Ausbilder*innen

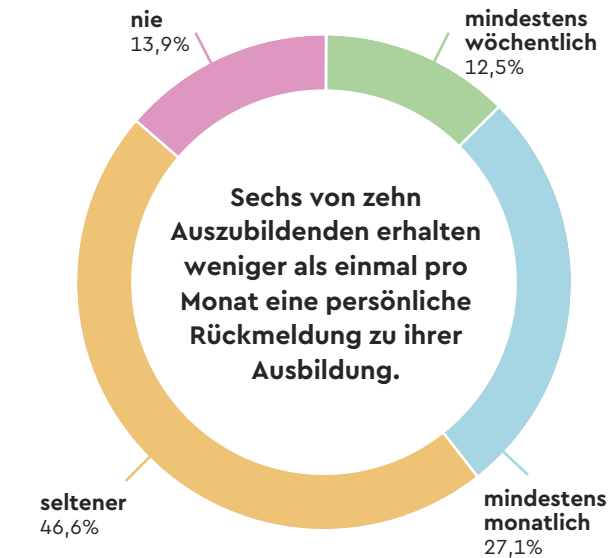
Der überwiegende Teil, der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden, gab an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (91 Prozent), doch sind sie bei rund 10 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (5 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei 15 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

Etwas häufiger wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (11 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis zu 20 Mitarbeiter*innen und in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen berichteten 8 bzw. 9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf die Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Die Anwesenheit der Ausbilder*innen korreliert mit der Zufriedenheit der Auszubildenden bezüglich der Erklärungen der Arbeitsvorgänge: Mit 75 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für knapp 10 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich rund 13 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren 27 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (rund 47 Prozent) oder sogar »nie« (knapp 14 Prozent).

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



Basis: n=957 Antwortende

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 92 Prozent entweder »nie« (34 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (58 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung.

Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten als in größeren Unternehmen (17 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 10 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (13 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 4 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten).

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

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen etwa 83 Prozent der Auszubildenden, die regelmäßig Rückmeldungen erhalten, die fachliche Qualität ihrer Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener eine persönliche Rückmeldung erhalten, waren lediglich knapp zwei Drittel (63 Prozent) dieser Meinung, und von den Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nie eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich weniger als die Hälfte (45 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

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

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



mindestens monatlich



seltener



nie



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

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

Basis: n=939 Antwortende

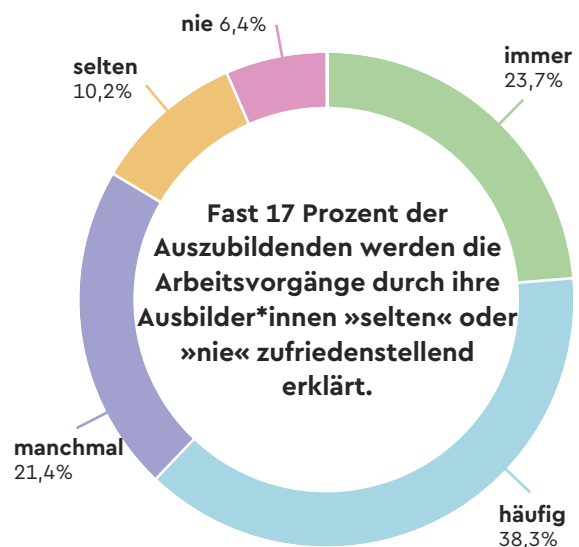
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben mehr als sechs von zehn (62 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Aber fast 17 Prozent haben den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

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

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten rund 91 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 88 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 28 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 19 bis 21 Prozent (Zufriedenheit).

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=959 Antwortende auf die Frage »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

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

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

immer



häufig



manchmal



selten



nie



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

■ sehr gut/gut ■ befriedigend ■ ausreichend/mangelhaft

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

Basis: n=942 Antwortende

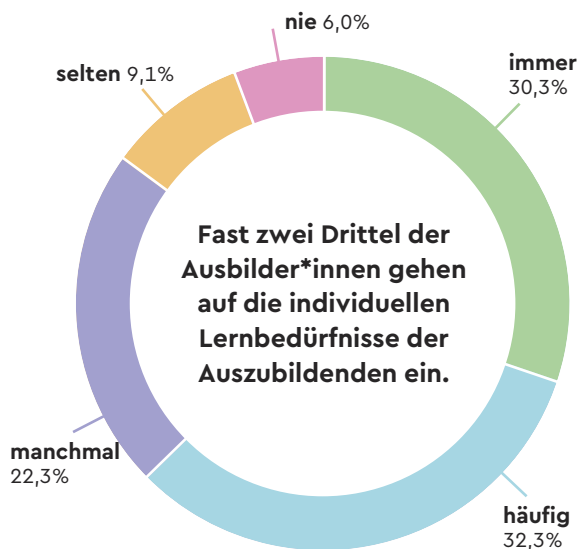
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleitung

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

Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen individuelle Lernbedürfnisse berücksichtigen können. Dazu gehört beispielsweise, das Lerntempo anzupassen, eine verständliche Sprache zu verwenden oder das Eingehen auf Nachfragen.

Fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, die »immer« (30 Prozent) oder »häufig« (32 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei 22 Prozent der Befragten ist dies »manchmal« und bei 9 Prozent »selten« der Fall. 6 Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen.

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



Basis: n=950 Antwortende

Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 67 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 60 bzw. 53 Prozent.

Nur wenn ein*e Ausbilder*in am Ausbildungsplatz zur Verfügung steht, kann er*sie auch auf die persönlichen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. Fast drei Viertel (73 Prozent) der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« präsent sind, gaben an, dass diese »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingingen. Sind Ausbilder*innen »selten« oder »nie« verfügbar, liegt dieser Anteil bei lediglich rund 20 Prozent.

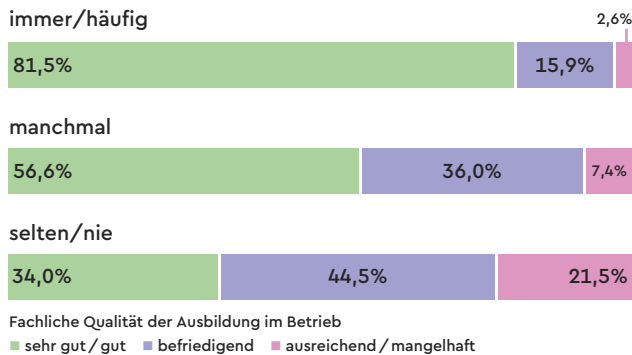
Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich 90 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich 32 Prozent derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich 34 Prozent »(sehr) zufrieden«, werden sie hingegen angemessen berücksichtigt, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei rund 82 Prozent.



Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse

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



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

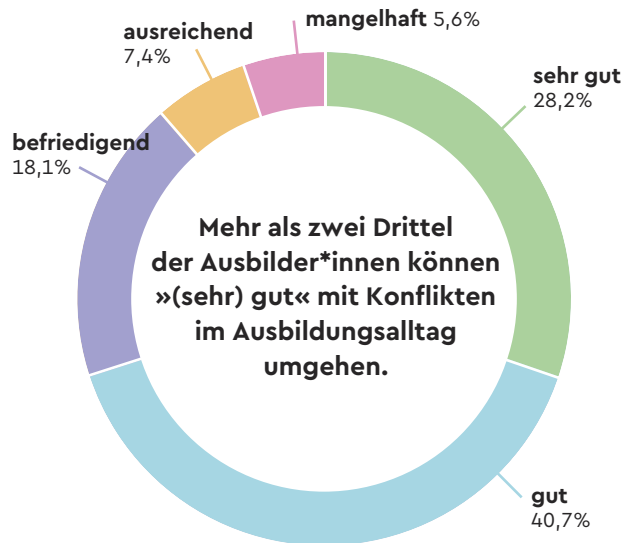
Basis: n=933 Antwortende

Die vorliegenden Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. So haben von den Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, lediglich 22 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 40 Prozent jener Auszubildenden, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen.¹⁶

Rund 69 Prozent der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (28 Prozent) oder »gut« (rund 41 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können.

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



Basis: n=955 Antwortende

Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen scheint dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren. So fühlten sich von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, rund 76 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 57 Prozent jener Auszubildenden, deren Ausbilder*innen hier Defizite aufweisen.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ausbilder*innen in größeren Betrieben sowohl besser mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können als auch stärker auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. So gaben in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 67 Prozent der Auszubildenden an, ihre Ausbilder*innen gingen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten um. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil hingegen mit 79 Prozent deutlich höher. 68 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber 59 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

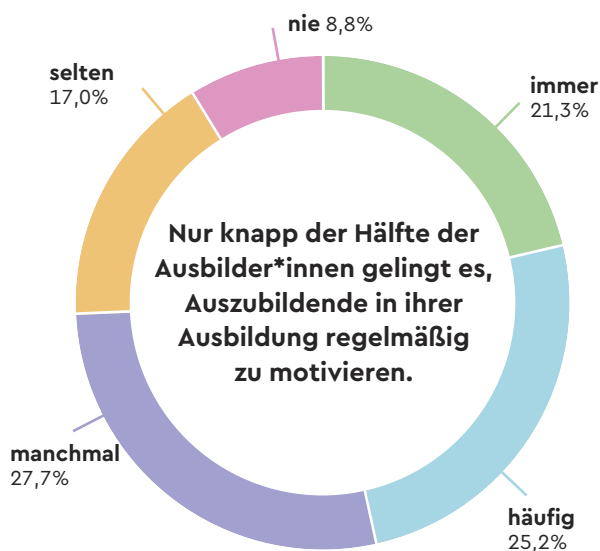
Die Motivation von Auszubildenden ist ein weiterer wichtiger Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, den Spaß und das Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrecht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

¹⁶ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

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

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur knapp die Hälfte (rund 47 Prozent) der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden »immer« (21 Prozent) oder »häufig« (25 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, ein gutes Viertel (rund 28 Prozent) »manchmal«. Jede*r vierte Auszubildende (rund 26 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=964 Antwortende

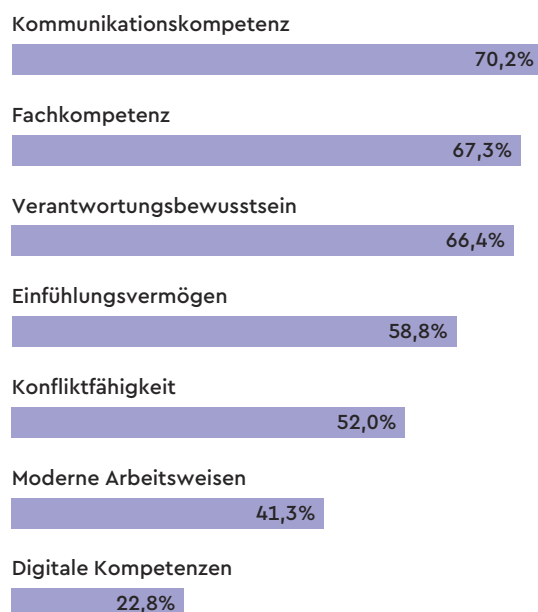
Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrem Lern- und Entwicklungsprozess zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, rund 72 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert, aber nur 19 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich 63 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich 6 Prozent.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Auszubildende keine überzogenen Ansprüche an ihre Ausbilder*innen ha-

ben, sondern lediglich erwarten, dass diese ihre Rolle als Lernprozessbegleitung ernst nehmen und auch erfüllen können.

Diese Einschätzung spiegelt sich in den Erwartungen wider, die Auszubildende an ihre Ausbilder*innen haben. Besonders wichtig ist ihnen eine hohe Kommunikationskompetenz (70 Prozent), gefolgt von Fachkompetenz (67 Prozent) und Verantwortungsbewusstsein (66 Prozent). Digitale Kompetenzen (23 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (41 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Fähigkeiten, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.

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



Basis: n=935 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

3.2

Methodische Gestaltung der Ausbildung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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

In der Praxis der Ausbildung in Schleswig-Holstein bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Vor- und Nachmachen« sowie das »Zuschauen«, mit dem rund 84 bzw. 83 Prozent der Befragten ausgebildet werden. Für 32 Prozent gehören »Frontalvorträge« zu ihrem Ausbildungsalltag. Ebenfalls rund 32 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und bei 25 Prozent »Eigenarbeit am Text«. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (rund 16 Prozent), »Simulatoren« (rund 9 Prozent) und »Virtual Reality« (7 Prozent) für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet

Vor- und Nachmachen

83,9%

Zuschauen

82,6%

Frontalvortrag

32,0%

Projekte

31,5%

Eigenarbeit am Text

25,3%

Plan- und Projektspiele

15,5%

Simulatoren

8,7%

Virtual Reality

7,2%

Basis: n=962 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von rund 90 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. 73 Prozent der Befragten erachten »Projekte« als »hilfreich«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass dieser Methode durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte.

Danach folgen »Plan- und Projektspiele«, »Eigenarbeit am Text« und »Zuschauen«, die von 60 bis 66 Prozent als »hilfreich« angesehen werden. Etwas negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Simulatoren« und »Frontalvorträgen« aus, die nur noch von der Hälfte der Befragten als hilfreich bezeichnet wurden. Am schlechtesten schneidet bei den Auszubildenden der Einsatz von »Virtual Reality« ab. Von den 7 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, konnte nur gut ein Fünftel (21 Prozent) darin einen Nutzen erkennen, während rund 32 Prozent »Virtual Reality« als grund-

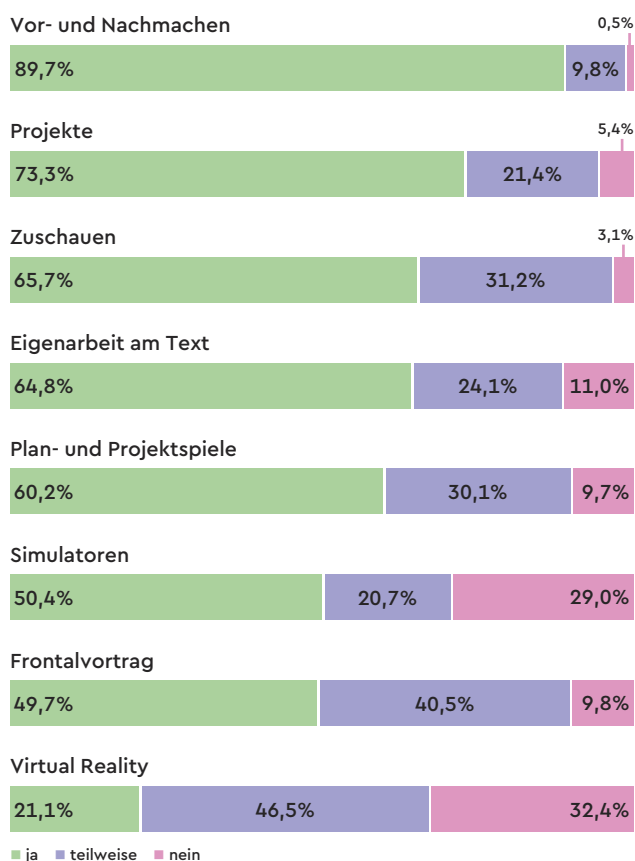
sätzlich nicht hilfreich empfinden. Dies deutet darauf hin, dass »Virtual Reality« nur in ganz spezifischen Anwendungskontexten eine sinnvolle Ergänzung der Ausbildung darzustellen scheint.

Neben den Methoden, die in der Ausbildung zum Einsatz kommen, ergeben sich im Zuge der digitalen Transformation auch neue Optionen hinsichtlich der räumlichen Verortung der Ausbildung. Dies betrifft auch die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden haben 5 Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil beispielsweise bei den angehenden Konstruktionsmechaniker*innen (31 Prozent) und den Industriekaufleuten (16 Prozent). Erwartungsgemäß kaum eine Rolle spielt die mobile Ausbildung im Bereich des Handwerks und Einzelhandels sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes.

Neben der mobilen Ausbildung besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass Teile der Ausbildungsinhalte außerhalb des jeweiligen Ausbildungsbetriebs bzw. der beruflichen Schule vermittelt werden. Diese Optionen werden in Schleswig-Holstein offenbar auch genutzt. So gaben rund 19 Prozent der Befragten an, Teile ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, 18 Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und rund 8 Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt unter anderem bei den Bankkaufleuten (58 Prozent) und Verkäufer*innen (42 Prozent) eine große Rolle. Überbetriebliche Ausbildungswerkstätten hingegen haben vor allem im Bereich des Handwerks eine stärkere Bedeutung. In den betreffenden Ausbildungsberufen gab teilweise die Hälfte bis zwei Drittel der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren. Bei den KFZ-Mechatroniker*innen und Elektroniker*innen waren es zum Beispiel 52 bzw. 56 Prozent, und bei den Gärtner*innen sogar 64 Prozent.

Ich finde diese Methode hilfreich



Basis: n=56 bis 783 Antwortende (jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden)

3.3

Einordnung der Ergebnisse

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

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

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

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

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

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

► **Ausbildung für alle:**

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

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**

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

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

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:**

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

► **Mobilität ermöglichen:**

Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweite einheitliche, deutliche Vergünstigungen auf das 49-Euro-Ticket für Auszubildende anstatt eines unübersichtlichen Flickenteppichs. Schleswig-Holstein hat hier im Vergleich zu seinen Nachbarbundesländern deutlich Nachholbedarf und muss dringend eine spürbare Vergünstigung des Deutschland-Tickets für Auszubildende schaffen.

Außerdem sind Bund, Länder und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubi-Wohnheime gebaut werden können. Der Bund sollte interessierte Kommunen und Träger durch die Schaffung von Kompetenzstellen für Azubi-Wohnen bei der Planung und Realisierung neuer Wohnheime unterstützen.

► **Unbefristete Übernahme für alle:**

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

► **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:**

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

A grayscale photograph of three business professionals in a meeting. A woman with glasses is on the left, looking at a sticky note. A man with a beard and glasses is in the center, looking at a sticky note. A man with glasses is on the right, looking at a sticky note. Several white sticky notes are floating in the air around them. The background is blurred, showing office furniture.

4. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

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

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

4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

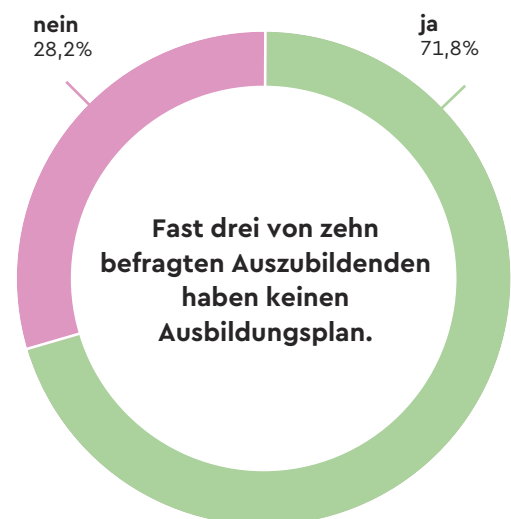
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Fast drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein (28 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 zum Beispiel 94 bis 100 Prozent der befragten Gärtner*innen, Industrie- und Bankkaufleute angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 45 Prozent der Elektroniker*innen und sogar nur 27 Prozent der befragten Maler*innen und Lackierer*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



Basis: n=1.036 Antwortende

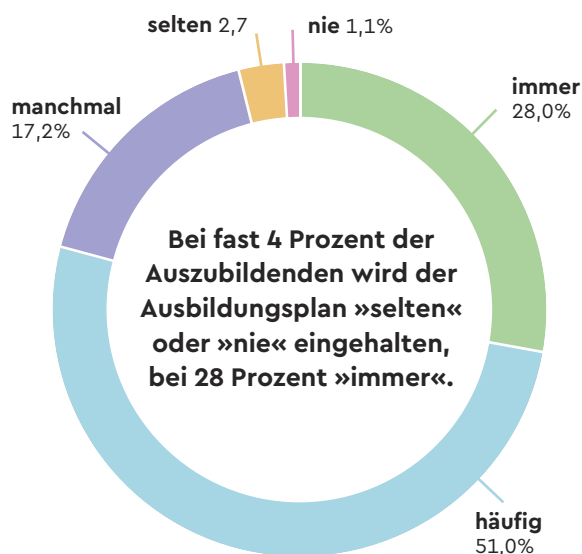
4.1.2

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans

51 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur 28 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird, und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=350 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitative hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte jedoch nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dieser bereits mit dem Ausbildungsvertrag übermittelt wird. 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 das Lernziel gefährdende Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

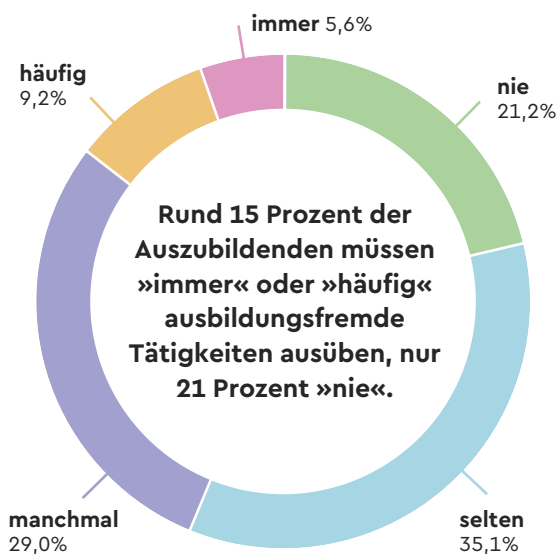
Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kommt es vor, dass private Erledigungen 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 durch Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit erarbeitet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf und gefährden den Ausbildungserfolg. Sie können sich aber auch im späteren Berufsleben mit allen möglichen Konsequenzen bemerkbar machen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur gut ein Fünftel (21 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und somit 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

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=351 Antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

4.1.3 Ausbildungsnachweis

missachtet: Rund 15 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise 28 Prozent der befragten Gärtner*innen und sogar 43 Prozent der Elektroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei gut einem Drittel der befragten Berufe entweder kaum oder gar nicht vor.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten ist in Schleswig-Holstein ein gewisser Zusammenhang zur Betriebsgröße erkennbar. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit 12 Prozent deutlich niedriger als in kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten (19 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Gesetzliche Grundlage

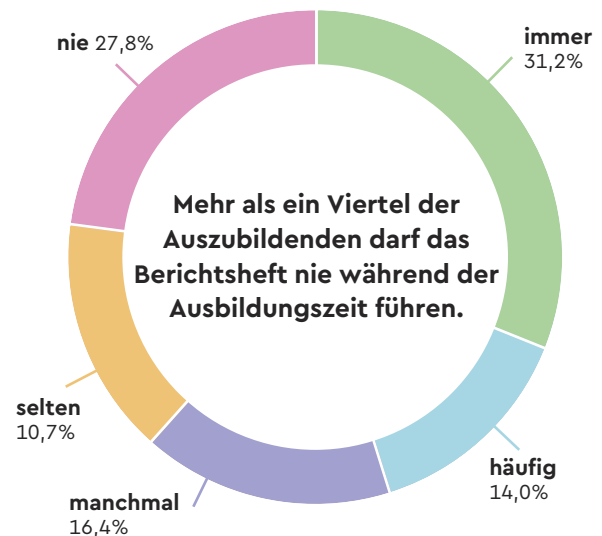
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im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

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

Führen des Berichtshefts

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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.051 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

4.1.4

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

tegraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab mehr als ein Viertel (rund 28 Prozent) der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere rund 11 Prozent machen dies nur »selten«.

Mehr als ein Viertel der Auszubildenden führt den Ausbildungsnachweis nicht während der Ausbildungszeit.

Basis: n=1.051 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Positiv ist, dass in etwa einem Fünftel der befragten Ausbildungsberufe die Arbeitsstruktur so gestaltet ist, dass Auszubildende ihre Ausbildungsnachweise während der Arbeitszeit ausfüllen können. In diesen Berufen geben nur 4 % der Auszubildenden an, dies »nie« zu tun. Im Gegensatz dazu zeigen bestimmte Berufe wie Gärtner*innen, Köch*innen, Maler*innen und Lackierer*innen, Medizinische Fachangestellte sowie Land- und Baumaschinenmechatroniker*innen ein ganz anderes Bild: Hier geben 46 % bis 65 % an, ihre Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit »nie« zu führen.

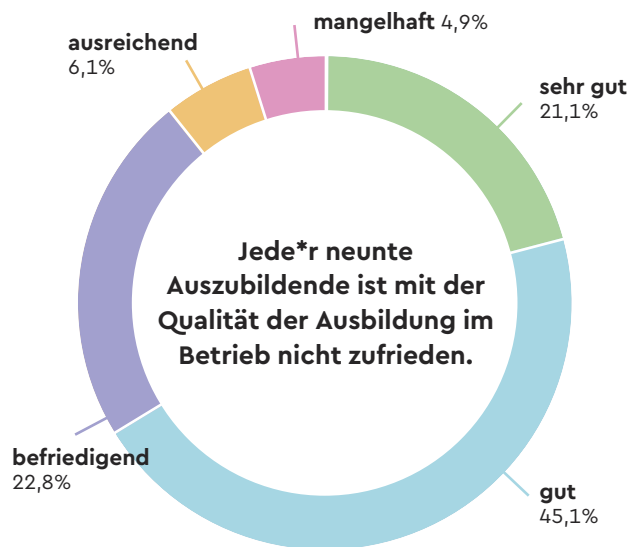
Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem*der Ausbilder*in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

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.

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein (66 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. 11 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem letzten Report 2021 mit 72 Prozent positiver Bewertung und 9 Prozent negativer Bewertung ist dies eine unerfreuliche Verschlechterung.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=1.059 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung tendenziell eine Rolle. So beurteilen etwa 64 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren und mittleren Betrieben die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es jedoch 80 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass die Großbetriebe eher über professionelle Ausbildungsstrukturen verfügen, die sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

4.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

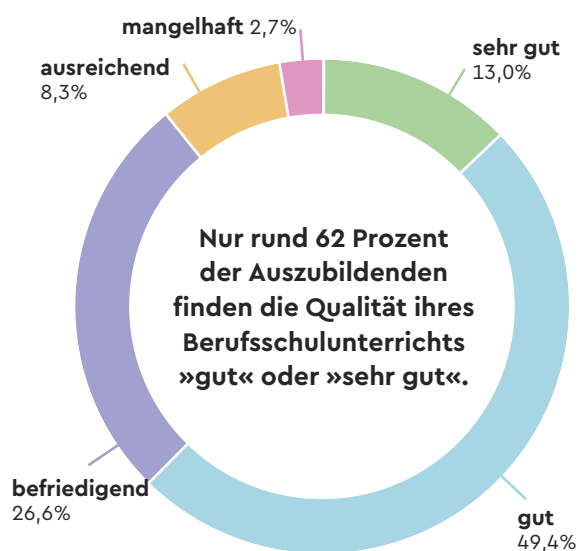
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. In ihr vertiefen Auszubildende das im Betrieb erlangte praktische Wissen, sie vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung. Darüber hinaus wird in der Berufsschule auch ein Schwerpunkt auf allgemeine Bildung gelegt.

Ein guter Berufsschulunterricht kann auch 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

Nur gut sechs von zehn der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein (62 Prozent) betrachten die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« – 10 Prozentpunkte weniger als beim letzten Report 2021. Rund 27 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 11 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=1.056 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 bundesweiten 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 geeignetem Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und Medienkompetenz verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.¹⁷ Wie die Ergebnisse des bundesweiten Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹⁸

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

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

¹⁷ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹⁸ Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.

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

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁹

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Darüber hinaus müssen auch die Rahmenbedingungen für Auszubildende, wie lange Wegezeiten zur Berufsschule und der für viele Auszubildende fehlende Zugang zu vergünstigten Nahverkehrstickets verbessert werden. Auch hier erschwert der »Masterplan« eher die Situation, da durch die Konzentration von Ausbildungsberufen an weniger Schul-Standorten sich individuelle Fahrzeiten exorbitant steigern werden. Auch die Zunahme notwendiger Unterkunftsmöglichkeiten für Schüler*innen von Landesfachklassen und damit entstehende Kosten stellen die Schüler*innen vor weitere Probleme.

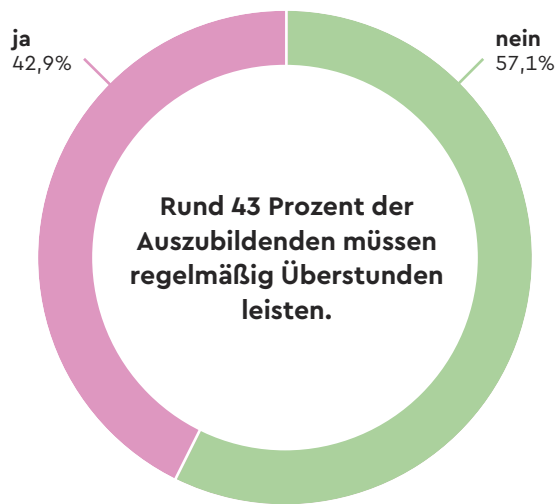
¹⁹ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, S. 13.

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Mehr als vier von zehn (rund 43 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Beim letzten Report 2021 waren es noch knapp 30 Prozent. Damit ist eine deutliche Verschlechterung zu erkennen, und dieser Anteil ist viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.062 Antwortende

Branchenunterschiede

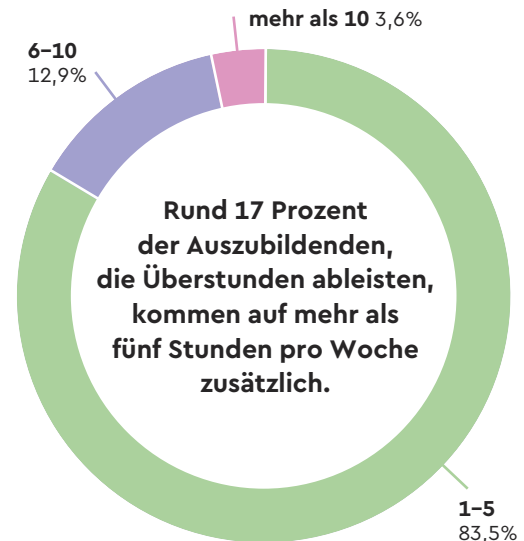
Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 62 und 77 Prozent der angehenden Hotelfachleute, Mechatroniker*innen, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Berufskraftfahrer*innen, Gärtner*innen sowie Land- und Baumaschinenmechatroniker*innen gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – insbesondere aufgrund häufig nicht erfolgreicher Kompensation ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur 4 Prozent der Zerspanungsmechaniker*innen und keine*r der befragten Konstruktionsmechaniker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

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

Der Großteil (gut 83 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet ein bis fünf Überstunden pro Woche, die übrigen rund 17 Prozent jedoch zum Teil deutlich mehr.

Überstunden pro Woche



Basis: n=460 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei 3,7 Stunden. Dabei liegen angehende Berufskraftfahrer*innen mit durchschnittlich 11,7 Stunden mit Abstand an der Spitze. Mit durchschnittlich 1,8 Stunden gehören die befragten Industriekaufleute zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Überdurchschnittlich hoch ist in Schleswig-Holstein der Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten. Dort ist die Hälfte (50 Prozent) der Befragten davon betroffen. In kleinen und mittleren Betrieben war dieser Anteil mit rund 42 Prozent geringer.

4.2.2

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 einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis, wie sich in der Befragung zeigt.

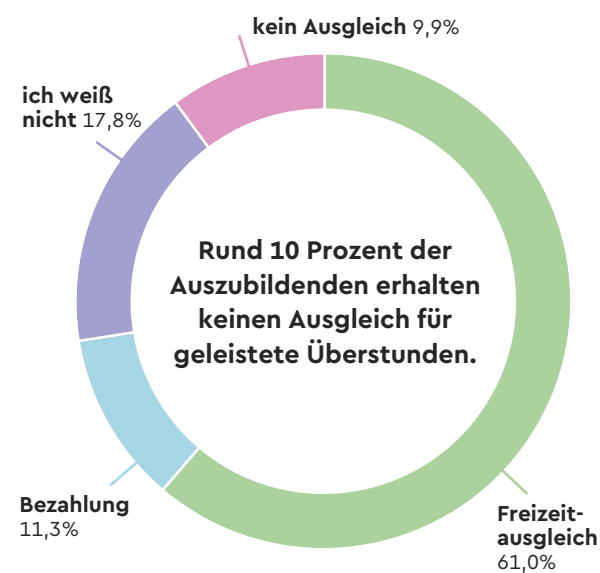
Ausgleich für Überstunden

Mehr als sieben von zehn (72 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (11 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (61 Prozent). Rund 10 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 36 und 39 Prozent der Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Hotelfachleute sowie Maler*innen und Lackierer*innen aus Schleswig-Holstein an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise zwischen 95 und 100 Prozent der angehenden Industriekaufleute, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Mechatroniker*innen und Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.017 Antwortende

4.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (88 Prozent). 12 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 4 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung

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

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

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

Wöchentliche Arbeitstage

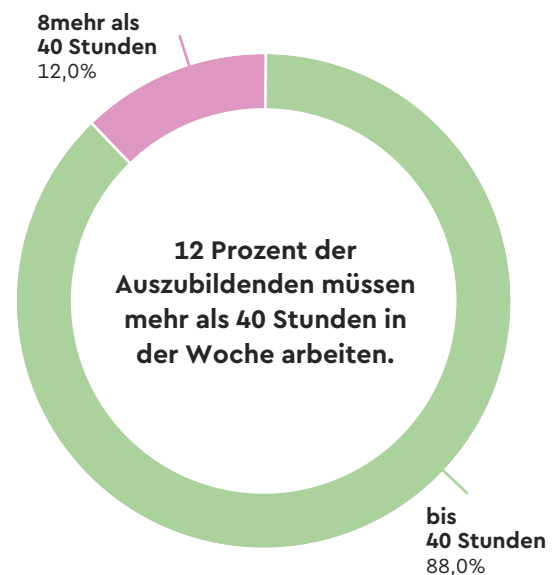
Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe knapp 3 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 12 und 15 Prozent der angehenden Köch*innen, Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und Fachkräfte für Schutz und Sicherheit 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. Dies kann zu gesundheitlichen Folgen nach sich ziehen. Zum anderen fehlt es ihnen 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 Bundes-Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.²⁰ 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.²¹

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.²²

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=1.028 Antwortende

²⁰ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

²¹ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

²² Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

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.

Gesetzliche Regelung

Die letzten Novellierungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) haben einige Verbesserungen für Auszubildende mit sich gebracht. So wurde das BBiG zum 1. Januar 2020 insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen novelliert. Die Gewerkschaftsjugend hatte sich dabei vehement für Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen eingesetzt. Gemeinsam konnten wir Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten erkämpfen.

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

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

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

Für alle anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb, wie die Novellierung vom 01.08.2024 endlich auch gesetzlich aufgenommen wurde – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

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

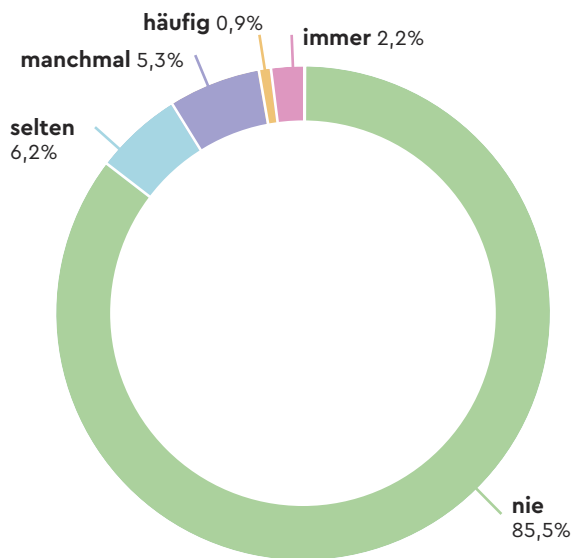
Dennoch müssen nach der Vorstellung, die in nicht wenigen Unternehmen herrscht, die Berufsschulzeiten von der betrieblichen Ausbildungszeit abgezogen, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen ga-

ben noch immer 3 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen. Bei weiteren 11 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten



Basis: n=1.072 Antwortende

Von den angehenden Hotelfachleuten, Köchinnen und Köchen sowie Fachleuten für Restaurants u. Veranstaltungsgastronomie gaben nur zwischen 40 und 57 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei über der Hälfte der befragten Berufe waren es immerhin zwischen 90 und 100 Prozent.

Zufrieden ist ein Großteil der befragten Auszubildenden mit den bestehenden Freistellungsregelungen, beispielsweise nach mehr als 5 Stunden Berufsschulunterricht oder vor Abschlussprüfungen. So erachteten insgesamt 89 Prozent von ihnen diese Regelungen als »sehr hilfreich« (39 Prozent) oder »hilfreich« (50 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Hier zeigt sich: Die im Zuge der BBiG-Novellierung von 2020 eingeführten Freistellungsregelungen werden von den Auszubildenden sehr positiv bewertet.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

4.2.5

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 werden muss (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es alarmierend, dass fast ein Fünftel (über 19 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Gegenüber dem letzten Report 2021, wo der Anteil noch gut 9 Prozent betrug, ist dies mehr als eine Verdoppelung.

Dies ist grundsätzlich ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Dennoch zeigt sich, dass aktuell mehr als ein Drittel (rund 38 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird – fast doppelt so viele wie im Jahr 2021 (20 Prozent). Besonders frappierend ist, dass weniger als die

Hälfte (49 Prozent) der Jugendlichen dafür einen Freizeit-ausgleich erhält.

Es gibt auch einen Lichtblick: Immerhin scheint die Fünf-Tage-Woche mittlerweile für praktisch alle befragten Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

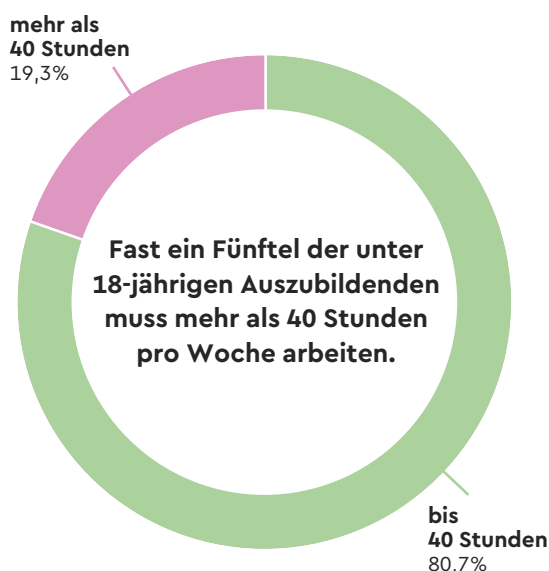
Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen 12 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden²³ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren²⁴ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JArbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JArbschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=134 antwortende minderjährige Auszubildende

²³ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

²⁴ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

4.3

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*innen sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen.

Weiterhin gilt: Auszubildende 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 fortschreiten der Berufsausbildung, mindestens jährlich, an«.

Was »angemessen« ist, wird im Gesetz seit dem 1. Januar 2020 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 beschlossen. 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 § 17 (4), 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 2022 (Kombinationsrechnung Hamburg/Schleswig-Holstein) nur noch bei 25 Prozent, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.²⁵

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2023 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.066 Euro (1044 Euro in Schleswig-Holstein). Damit lag der Anstieg der Ausbildungsvergütung unterhalb der Inflationsrate, die zwischen Oktober 2022 und August 2023 durchgängig bei über 6 Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²⁶

²⁵ Vgl. WSI (2024): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2024, S. 12.

²⁶ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

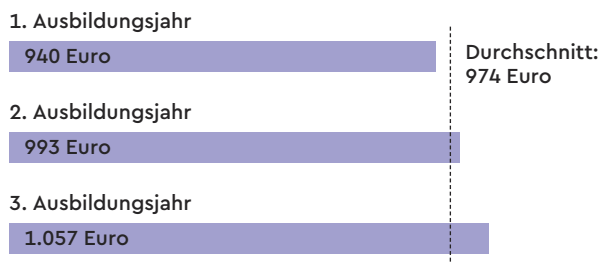
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Schleswig-Holstein im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 940 Euro, im zweiten 993 Euro und im dritten 1.057 Euro pro Monat. Das ist deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen, die 2023 in Schleswig-Holstein 1044 Euro betrug.²⁷

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Schleswig-Holstein befragten angehenden Verwaltungsfachangestellten im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.182 Euro und damit fast 480 Euro mehr als die Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (703 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Schleswig-Holstein (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 974 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=993 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

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

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

Vergütungsstufen bis 2024 (Stand Juni 2024)

1. Ausbildungsjahr

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

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

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

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

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

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

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

2021 2022 2023 2024
Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

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 sowie die Mindestausbildungsvergütung erhöht werden.

²⁷ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023, S. 14.

4.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

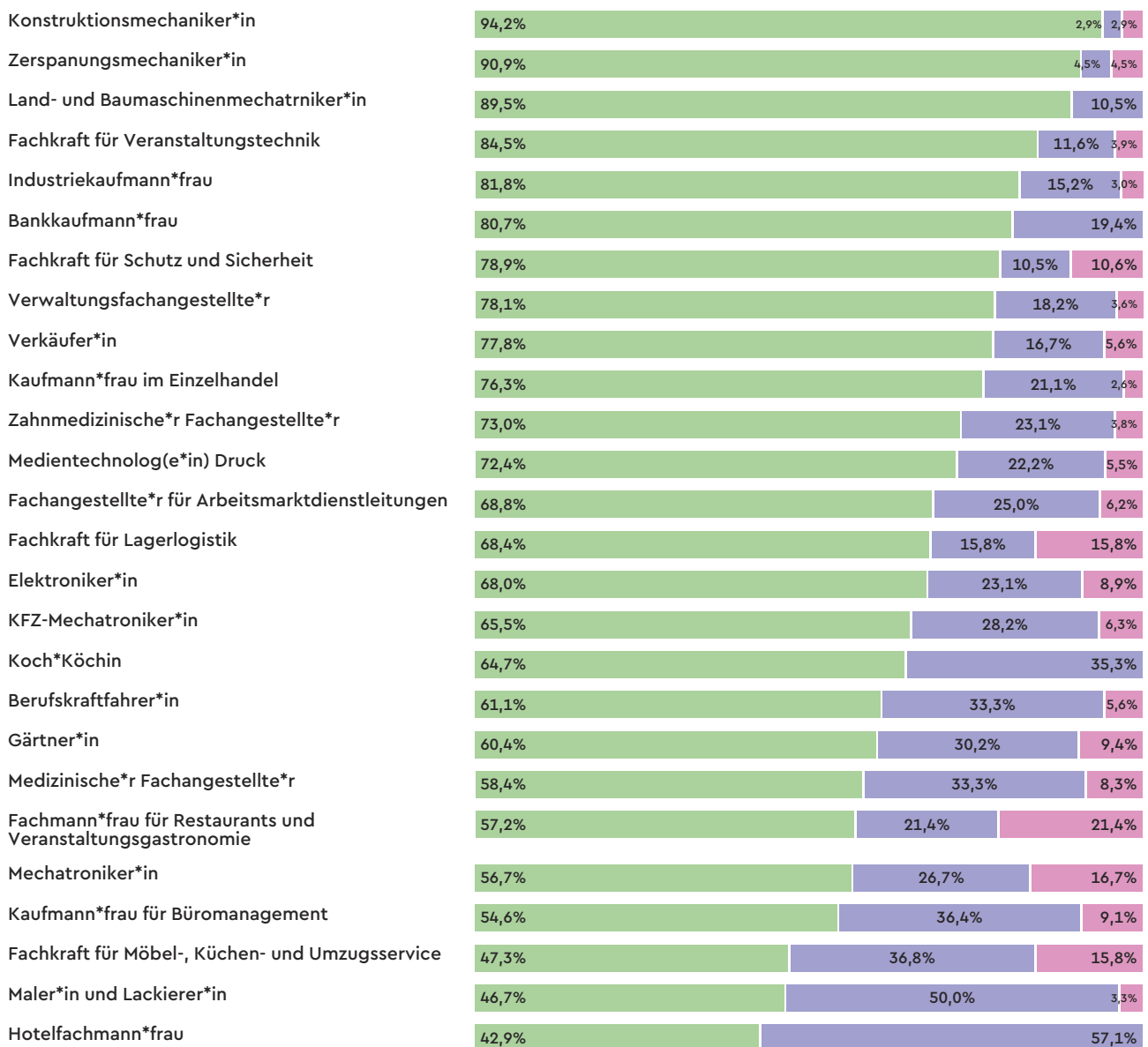
In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: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

4.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind rund 68 Prozent (2021: 74 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (18 Prozent) oder »zufrieden« (50 Prozent). Etwa ein Viertel (26 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, gut 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=1.058 Antwortende

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

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 90 und 94 Prozent der Land- und Baumaschinenmechaniker*innen, Zerspanungsmechaniker*innen und Konstruktionsmechaniker*innen mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 47 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen sowie Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice und sogar nur 43 Prozent der Hotelfachleute zu.

Betreuung durch Ausbilder*innen

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

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen

immer/häufig



manchmal



selten/nie



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt

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

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

Basis: n=947 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: Rund 87 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei rund 74 Prozent.

Über- oder Unterforderung

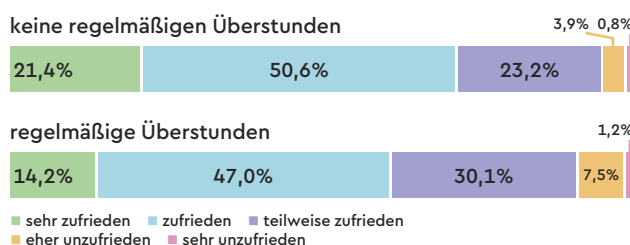
Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 77 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in Schleswig-Holstein bei den angehenden Verwaltungsfachangestellten, Land- und Baumaschinenmechaniker*innen und Zerspanungsmechaniker*innen mit Anteilen zwischen 80 und 86 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Köchinnen und Köchen (59 Prozent) und Hotelfachleuten (55 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 36 Prozent weder unter- noch überfordert. 30 Prozent klagten über eine Überforderung und 34 Prozent über eine Unterforderung.

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 72 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 61 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.788 Antwortende

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur gut die Hälfte (rund 55 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Mehr als ein Fünftel (knapp 22 Prozent) würde den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und fast ein Viertel (rund 24 Prozent) ist sich bei dieser Frage nicht sicher. Diese Ergebnisse sind angesichts des weit verbreiteten Klagen vieler Ausbildungsbetriebe über einen Bewerber*innenmangel besorgniserregend.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. 74 Prozent der (sehr) zufriedenen Auszubildenden würden ihren Betrieb weiterempfehlen, im Gegensatz zu nur 2 Prozent der (sehr) Unzufriedenen – ein deutlicher Hinweis darauf, wie stark die Zufriedenheit die Weiterempfehlung beeinflusst.

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

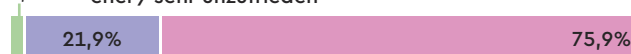
Mit meiner Ausbildung bin ich ...
(sehr) zufrieden



teilweise zufrieden



eher / sehr unzufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja (grün) weiß nicht (lila) nein (rosa)

Nur 2 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n=1.057 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch rund 61 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im dritten Ausbildungsjahr auf deutlich unter die Hälfte (41 Prozent). Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung weniger als jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde. Denn wenn Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung wirklich zufrieden waren und sie im weiteren Verlauf gute Betreuung und Wertschätzung erfahren haben, würden sie vermutlich auch zum Ende der Ausbildung ihren Betrieb noch gerne weiterempfehlen.

4.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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=1.056 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: So würden über sieben von zehn (72 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, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für rund 86 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

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.

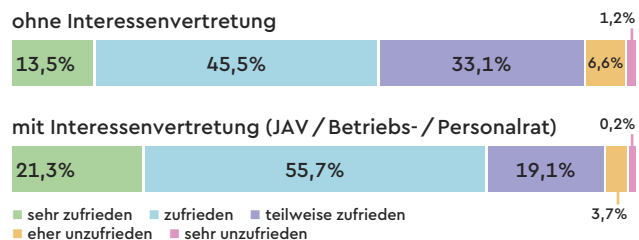
Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der in Schleswig-Holstein befragten Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 34 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. 29 Prozent der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Schleswig-Holstein, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 77 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 59 Prozent. Umgekehrt sind nur knapp 4 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei rund 8 Prozent – und somit fast doppelt so hoch.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während deutlich weniger als die Hälfte (rund 44 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV etwa zwei Drittel (67 Prozent) vorstellen.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=1.718 Antwortende

4.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

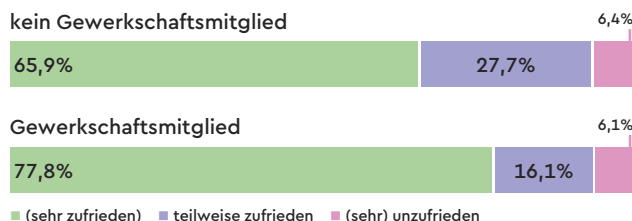
Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 86 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 57 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 33 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 16 bzw. 9 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 78 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu rund 66 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Auch das Vorliegen eines Tarifvertrags wirkt sich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

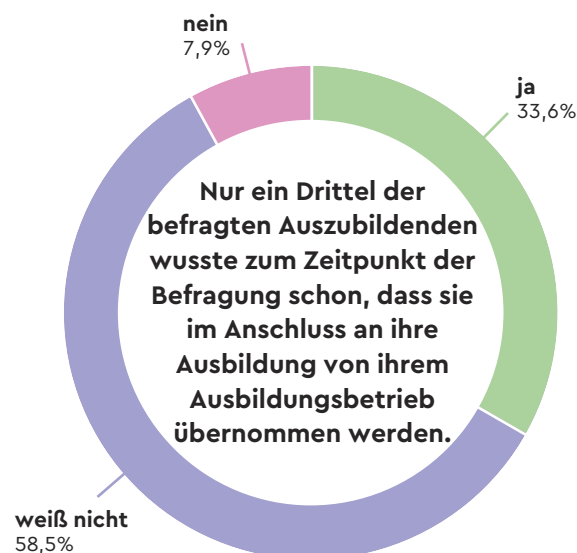
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft



Basis: n=995 Antwortende

62 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Davon können sich knapp 38 Prozent vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, gut 24 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst ein Drittel (rund 34 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.058 Antwortende

Große Unsicherheit

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

Für knapp 8 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies mit 13 bis 18 Prozent für angehende Gärtner*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Köch*innen zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich rund 18 Prozent eine Zusa-

ge für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Knapp 30 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Schleswig-Holstein ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 63 und 75 Prozent der befragten Mechatroniker*innen, Zerspanungsmechaniker*innen und Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleitungen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als 15 Prozent der Land- und Baumaschinenmechaniker*innen, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Verkäufer*innen und Hotelfachleute zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 5 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

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

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 75 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 25 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 45 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 32 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (79 Prozent) als in Großbetrieben (58 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

4.4.4

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 eine große Rolle spielen. 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.²⁸

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 Flexibilitätserfordernisse 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 der Pandemie auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.²⁹

Erholung in der Freizeit

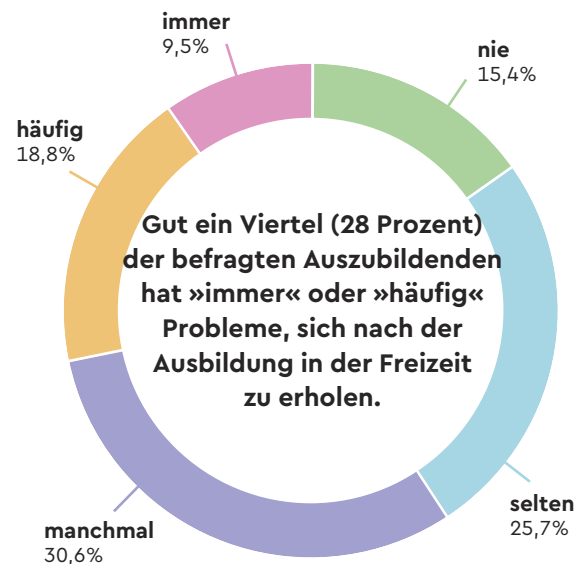
Gut ein Viertel (28 Prozent) der befragten Auszubildenden in Schleswig-Holstein gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur etwas mehr als einem Siebtel (gut 15 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

Im Vergleich zum letzten schleswig-holsteinischen Ausbildungsreport stellt dies eine deutliche Verschlechterung dar. 2021 gab etwa ein Fünftel (21,5 Prozent) der Befragten an, »immer« oder »häufig« diese Probleme zu haben, fast ein Viertel (23 Prozent) war nicht betroffen.³⁰

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

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

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



n= 1.056 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur zwischen 5 und 15 Prozent der Zerspanungsmechaniker*innen, Mechatroniker*innen, Konstruktionsmechaniker*innen und Land- und Baumaschinenmechaniker*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies zwischen 53 und 57 Prozent bei den Fachkräften für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen und Hotelfachleuten.

²⁸ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

²⁹ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

³⁰ Vgl. DGB-Jugend Nord (2021): Ausbildungsreport Schleswig-Holstein, S. 50.

4.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Nur 23 Prozent der Auszubildenden, die sich weder über- noch unterfordert fühlen, haben häufig Probleme, sich in ihrer Freizeit erholen zu können – bei Überforderten sind es hingegen 60 Prozent also mehr als doppelt so viele. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 23 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...
überfordert



unterfordert



weder noch



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

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

n= 1.041 Antwortende

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

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

Zugang zu Ausbildung

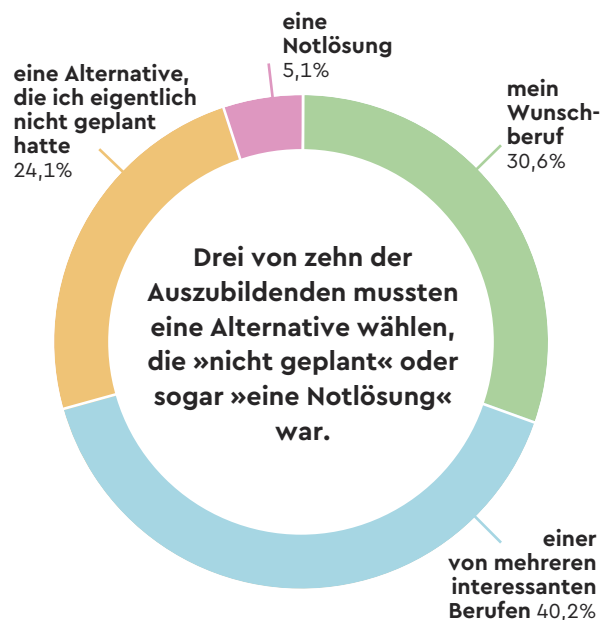
Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (rund 31 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40 Prozent). Drei von zehn der Befragten macht je-

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=1.048 Antwortende

doch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (24 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (5 Prozent).

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 48 Prozent der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 79 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur rund 40 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, fast ein Fünftel (rund 19 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.039 Antwortende

Perspektive nach der Ausbildung

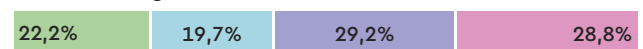
Die geringe Ausbildungszufriedenheit erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, sondern wirkt sich langfristig auch negativ auf die Berufswahl aus: Viele Auszubildende sehen keine Perspektive, dauerhaft in einem Beruf zu bleiben, der nicht ihren Interessen entspricht.

76 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 6 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine »Notlösung« darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, hingegen mit 55 bzw. 42 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während nicht mal sechs von zehn (rund 57 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur drei von zehn (rund 28 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur knapp 22 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

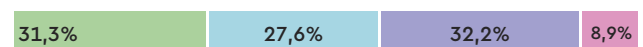
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=1.042 Antwortende

4.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

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

Vertragslösungen

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Besserung ist nicht in Sicht – im Gegenteil. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2023 bundesweit 157.974 Vertragslösungen aus, über 10 Prozent mehr als 2021 (141.207). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote deutlich gestiegen, um 3 Prozentpunkte auf 29,7 Prozent.³¹ Schleswig-Holstein weist schon seit vielen Jahren eine überdurchschnittlich hohe Lösungsquote auf: Im Jahr 2023 wurden 32,4 Prozent aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst.³²

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.³³

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.«³⁴

³¹ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.101 ff.

³² Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Zeitreihen (DAZUBI), <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/de/2241.php?st%5Battribute%5D=19&st%5Bcountries%5D%5B%5D=1&st%5Boccupations%5D%5B%5D=99400000&department=&st%5Byear%5D=2018&st%5Bsearch%5D=>, zuletzt abgerufen am 11.12.2024.

³³ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

³⁴ a. a. O., S. 103.

In einer aktuellen Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.³⁵ 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 werden und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine zu schaffende, neutrale Anlaufstelle. Außerdem sollten ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen, wie z.B. die assistierte Ausbildung (AsA flex), deutlich häufiger genutzt werden. Hierfür müssten Ausbilder*innen und Auszubildende noch stärker als bisher über die zusätzlichen Fördermöglichkeiten aufgeklärt werden.

Ausbildungsabbrüche in Schleswig-Holstein

Ein Fünftel (20 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein gab an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für rund 87 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 13 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Vergleicht man diese Zahlen mit den Erhebungen des BIBB, das für Schleswig-Holstein 2023 eine Lösungsquote von fast einem Drittel ermittelt hat, steht es zu befürchten, dass dem Dualen Ausbildungssystem generell viele junge Menschen verloren gehen.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass mehr als jede*r sechste im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Schleswig-Holstein zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem der*die Auszubildende ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

³⁵ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.1 5 ff.



5. Fazit und Forderungen

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

Der Ausbildungsreport Schleswig-Holstein 2025 zeigt, mit welchem Eifer sich Ausbilder*innen um ihre Auszubildenden kümmern: Drei Viertel der Azubis geben an, sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu fühlen. Nur bei rund 11 Prozent ist das »selten« oder »nie« der Fall. Dennoch zeigt sich auch, dass das Ausbildungspersonal mehr Zeit erhalten muss, um eine enge Betreuung sicherstellen zu können. Nur vier von zehn der Befragten geben an, »mindestens monatlich« eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Siebte erhält sogar »nie« ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

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

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

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken –

Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

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

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

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

Modern ausbilden – Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

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

Gute Ausbildungsqualität sichern – enge Betreuung ermöglichen

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

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

Ausbilder*innen entlasten – ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

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

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

Reform Übergang Schule Beruf – im Sinne der Schleswig-Holsteinischen Jugendlichen gestalten

Das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) hat gemeinsam mit dem Bildungsministerium angekündigt, eine Reform des Übergangs Schule-Beruf, mit dem Ziel den Fachkräftenachwuchs sowie die Zukunftsperspektiven von Jugendlichen zu sichern, umsetzen zu wollen. Als Gewerkschaften werden wir die Reform aus dem Blickwinkel der Jugendlichen begleiten und sicherstellen, dass ein gemeinsames Vorankommen nicht dem Spardiktat verfällt und rein haushaltspolitisch geleitet ist. Eine fundierte Reform Übergang-Schule-Beruf muss daher neben einer **belastbaren Ausbildungsgarantie auch eine transparente Ausbildungsmarktstatistik** beinhalten. Die flächendeckende Implementierung von Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein begrüßen wir in diesem Zusammenhang. Beim bisherigen Prozess wird zudem deutlich, dass die rein formale Gründung der **Jugendberufsagenturen** nicht ausreichend ist, um Jugendliche in all ihren Fragen gut beraten und begleiten zu können. Entscheidend sind **eine bestmögliche Ansprechbarkeit sowie eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit vor Ort zum Wohle der Jugendlichen**, d. h. ganz im Sinne der Zielsetzung »Niemand darf verloren gehen«.

Betriebe in die Pflicht nehmen – »Zukunftsfonds Schleswig-Holstein« einführen

Um die duale Berufsausbildung in Schleswig-Holstein zukunftsfest zu machen und allen Schleswig-Holsteinischen Jugendlichen die Möglichkeit auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu eröffnen, braucht es eine massive Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebot. Mit Unterstützung eines »Zukunftsfonds Schleswig-Holstein« müssen Arbeitgeberverbände und Kammern mehr betriebliche Ausbildungsstellen akquirieren. Damit erreichen wir eine **qualitative und finanzielle Ausbildungsförderung der Betriebe**.

Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen landesweiten Ausbildungsfonds erfolgen, in den alle Betriebe einzahlen. Der **umlagefinanzierte Ausbildungsfonds** sorgt für eine Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung. Für ihr Ausbildungsengagement erhalten Betriebe einen Ausgleich der Kosten. Betriebe, die sich momentan nicht an Ausbildung beteiligen, werden durch umfangreiche Maßnahmen aus dem Fonds fit für die Ausbildung gemacht. Ebenso sollten passgenaue tarifvertragliche Regelungen zu Umlagefinanzierungen gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Ausbildung ermöglichen –

Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

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

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

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für alle

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



6. Auswertungs- verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in Schleswig-Holstein für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Schuljahr 2023/24 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 1.085 Auszubildenden in Schleswig-Holstein in die Auswertung aufgenommen. 69 Prozent (747 Befragte) kamen dabei aus 16 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022. Zusätzlich wurden 338 Auszubildende aus 13 sonstigen Ausbildungsberufen mit jeweils wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

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

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

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

Anhang

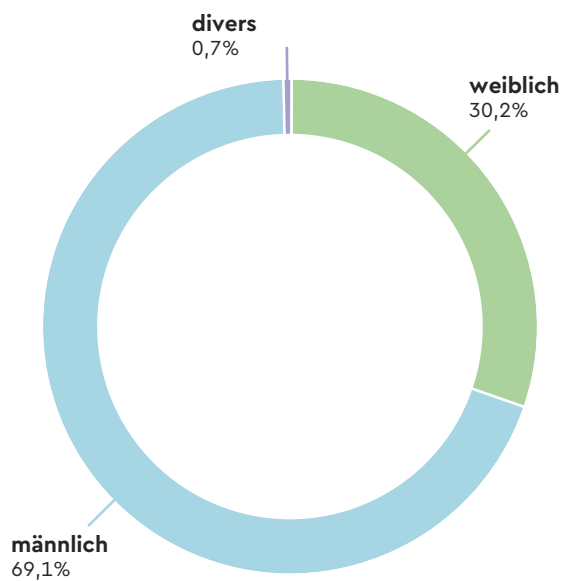
Struktur der Stichprobe

In Schleswig-Holstein befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



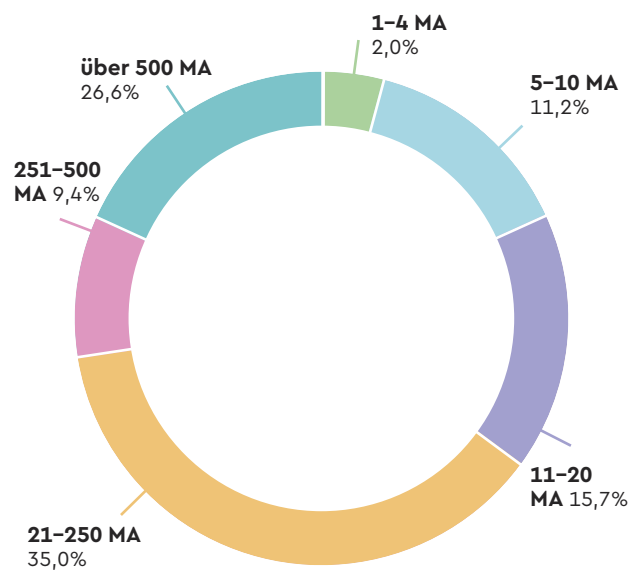
Basis: n=1.085 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein nach Geschlecht



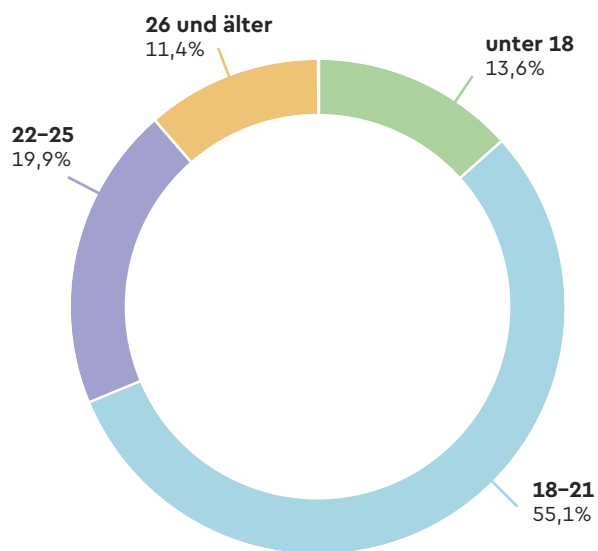
Basis: n=1.071 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein nach Betriebsgröße



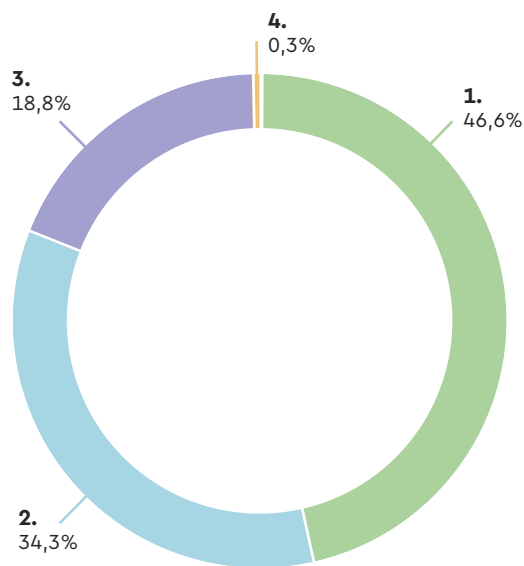
Basis: n=1.048 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein nach Alter



Basis: n=1.068 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Schleswig-Holstein nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.083 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

1. Mein Ausbildungsberuf:

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



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



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Internet:

<https://nord-jugend.dgb.de>
https://www.instagram/dgbjugend_nord

V.i.S.d.P.:

Wiebke Oetken

Redaktion:

Wiebke Oetken, Jakob Goebel

Lektorat:

Hanna Robertz, Joyce Rieger

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:

Drucktechnik Altona

Fotonachweis:

Titelfoto: krongthip/Adobe
S. 05: alvarez/iStock
S. 06: jacoblund/iStock
S. 10: Phynart Studio/iStock
S. 14: SolStock/iStock
S. 19: PeopleImages/iStock
S. 26: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 52: Matthias Schröder
S. 56: fizkes/iStock

Gefördert über das Ministerium für Soziales, Jugend,
Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung
Schleswig-Holstein

Januar 2025

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.

