

Studie



Schwerpunkt:
Mentale
Gesundheit

Ausbildungs- report 2026

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2026	7
1.2	Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden	16
2.1	Belastungen am Ausbildungsplatz	18
2.2	Belastungen im Privatleben	23
2.3	Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen	24
2.4	Einordnung der Ergebnisse	25
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	26
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	27
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	28
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	29
3.1.3	Ausbildungsnachweis	31
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	33
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	35
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	36
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	38
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	39
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	41
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	42
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	44
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	45
3.3	Ausbildungsvergütung	46
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	50
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	50
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	56
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	58
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	62
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	64
3.4.6	Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg	66
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	68
5	Fazit und Forderungen	72
6	Auswertungsverfahren und Methodik	76
7	Anhänge	78
	Impressum	82



»Heute scheitern Ausbildungsverhältnisse bereits, weil Wohnraum fehlt, die Vergütung nicht reicht oder der Weg zum Betrieb jeden Tag zur Belastung wird. Schwierige Ausbildungsbedingungen gehen nicht spurlos an jungen Menschen vorbei. Faire Bedingungen, bezahlbare Mieten, gute Mobilität und verlässliche Unterstützung im Ausbildungsalltag müssen selbstverständlich sein. Dazu gehört, die Leistung von Auszubildenden anzuerkennen und ihre Sorgen ernst zu nehmen.«

Nina Krüger, DGB-Bundesjugendsekretärin

Vorwort

Die duale Berufsausbildung eröffnet jungen Menschen einen qualifizierten Einstieg ins Berufsleben und leistet einen zentralen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Umso problematischer ist, dass weiterhin 2,76 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss haben. Für sie steigt das Risiko von Niedriglöhnen und unsicherer Beschäftigung.

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

Ausbildungsmarkt: Lage spitzt sich weiter zu

Laut BIBB-Datenreport 2026 ist das Interesse an einer Berufsausbildung im Vergleich zum Vorjahr gestiegen – ein positives Signal. Dem steht gegenüber, dass immer weniger Betriebe ausbilden. Der Anteil ausbildender Betriebe liegt nur noch bei 18,7 Prozent. Die Folgen zeigen sich deutlich: 2025 wurden nur 476.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen – 10.300 weniger als im Jahr davor.

Die 2024 eingeführte Ausbildungsgarantie war ein wichtiger gewerkschaftlicher Erfolg. Ihr Potenzial wird bislang jedoch nicht ausgeschöpft: Sie greift in zu wenigen Regionen und erreicht zu wenige junge Menschen. Zugleich stieg die Zahl der unversorgten Bewerber*innen mit 39.900 auf einen weiterhin hohen Stand.

Der DGB und die DGB-Jugend halten deshalb an der Forderung nach einer flächendeckenden, umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie fest. Ausbildungskosten müssen solidarisch unter allen Betrieben verteilt werden. Nur so entstehen stärkere Anreize, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Das Bauhauptgewerbe zeigt seit Langem, dass Umlagesysteme funktionieren. Die Länder Bremen und Berlin knüpfen daran mit ihren Ausbildungsplatzumlagen an und machen deutlich: Betriebe können verbindlich an der Verantwortung für Ausbildung beteiligt werden.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2026: Mentale Gesundheit

Für den Ausbildungsreport 2026 wurden über zwölf Monate bis Mai 2026 insgesamt 13.227 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufen befragt. Die Mehrheit bewertet ihre Ausbildung weiterhin positiv: 65,7 Prozent geben an, »zufrieden« oder »sehr zufrieden« zu sein. Der Rückgang um 5,9 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr ist jedoch gravierend. *Die Ausbildungszufriedenheit erreicht damit den niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebungen.*

Auch weitere Bereiche zeigen akuten Handlungsbedarf: Über ein Drittel der Befragten (35,4 Prozent) leistet regelmäßig Überstunden; ein Höchststand von 16,3 Pro-

zent müssen immer oder häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Zudem bleibt die finanzielle Situation angespannt: 65,3 Prozent geben an, von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig leben zu können.

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

Umso wichtiger ist der Blick darauf, wie Auszubildende Belastungen wahrnehmen und welche Folgen diese für ihre Ausbildung haben. Die Ergebnisse zeigen, dass Erschöpfung, der Gang zur Ausbildung trotz Krankheit und Abbruchgedanken für einen relevanten Teil der Befragten zum Ausbildungsalltag gehören. Besonders problematisch ist: Über 40 Prozent der Auszubildenden mit psychischen Belastungen wissen nicht, mit wem sie darüber sprechen können.

Mentale Gesundheit stärken: Gute Ausbildung schützt

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

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

Wir fordern deshalb:

- **Fort- und Weiterbildungen zu mentaler Gesundheit** für Ausbildungspersonal und Berufsschullehrkräfte sicherzustellen.
- **Arbeits- und Ausbildungszeiten verbindlich zu erfassen** – um Überstunden sichtbar zu machen und Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen zu verhindern
- **Azubiwohnheime mit sozialpädagogischer Begleitung bundesweit auszubauen** – um bezahlbaren und mitbestimmten Wohnraum zu schaffen.



Nina Krüger
DGB-Bundesjugendsekretärin



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1 Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2026

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker*in
Mechatroniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Versicherungen und Finanzanlagen
Industriekaufmann*frau
Steuerfachangestellte*r
Kaufmann*frau im Groß und Außenhandel
Kaufmann*frau für Büromanagement
Elektroniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Medizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Tischler*in
Automobilkaufmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Verkäufer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Koch*Köchin
Maler*in und Lackierer*in
Hotelfachmann*frau
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Friseur*in

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2026 erneut zeigt, ist die Bewertung der Ausbildungsqualität stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg weiterhin sehr konstant. Sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder.

Für den Ausbildungsreport 2026 wurden insgesamt 13.227 Auszubildende in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2024 befragt.

Am besten bewerten in diesem Jahr – wie bereits in den Vorjahren – die angehenden Industriemechaniker*innen die Qualität ihrer Ausbildung, gefolgt von den Mechatroniker*innen. Dahinter folgen mit den angehenden Verwaltungsfachangestellten, Bankkaufleuten und Elektroniker*innen für Betriebstechnik weitere Berufe, die eben-

falls in den zurückliegenden Jahren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport berücksichtigt werden. Die genannten Berufe haben sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der -vergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Ebenso wie bei den Berufen in der Spitzengruppe gestaltet sich die Verteilung am unteren Ende der Skala seit vielen Jahren weitgehend konstant. Neben den Friseur*innen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten sind auch 2026 mit den Köch*innen und den Hotelfachleuten wieder zwei Berufe aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes auf den hinteren Plätzen des Rankings vertreten. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von Großbetrieben lässt sich zum einen auf die personellen und materiellen Voraussetzungen zurückführen, die eine strukturierte, qualitativ hochwertige Ausbildung ermöglichen. Zum anderen verfügen große Betriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen). Ihre Mitglieder achten darauf, dass Ausbildungspläne und gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

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

Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden

Etwa die Hälfte aller Auszubildenden (50,6 Prozent) fühlt sich psychisch belastet.

Zurückzuführen ist dies auf eine Vielzahl belastender Faktoren in Beruf und Privatleben, sowie die anhaltenden und vielfältigen gesellschaftlichen und globalen Krisen.

Belastende Ausbildungsbedingungen stellen weiterhin keine Ausnahme dar. Wie bereits in dem Report 2016, mit dem Schwerpunkt psychische Belastungen von Auszubildenden, fühlt sich mehr als die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der insgesamt neun abgefragten Bereiche stark belastet. Eine zentrale Rolle spielen dabei Leistungs- und/oder Zeitdruck, Personalmangel und Verantwortungsdruck (→ Kapitel 2.1).

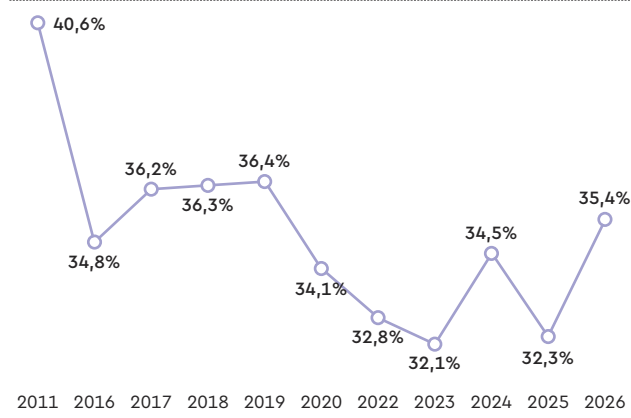
Ebenfalls mehr als die Hälfte der Auszubildenden berichtet von belastenden Bedingungen im Privatleben. Am meisten Sorgen bereitet den Auszubildenden ihre finanzielle Situation und ihre aktuelle Wohnsituation – beides Faktoren, die ebenfalls in einem direkten Zusammenhang zu den Ausbildungsbedingungen stehen¹ (→ Kapitel 2.2).

Angesichts des Ausmaßes psychischer Belastungen unter Auszubildenden ist es alarmierend, dass über 40 Prozent (41,7 Prozent) der betroffenen Auszubildenden niemanden haben, mit dem sie über ihre Belastungen sprechen können. Lediglich ein Drittel (32,7 Prozent) findet im betrieblichen Umfeld Unterstützung, in den Schulen sogar nur ein Fünftel (20,7 Prozent) (→ Kapitel 2.3).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören noch immer für etwa ein Drittel der Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, sogar um gut drei Prozentpunkte gestiegen und erreicht damit nahezu wieder das Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



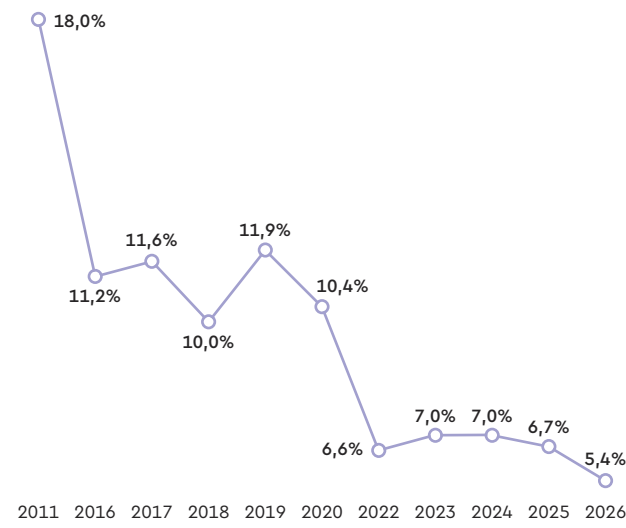
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Mit 5,4 Prozent liegt der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um 1,3 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. In der längerfristigen Betrachtung hat sich die hier seit mehreren Jahren festzustellende deutliche Verbesserung der Situation weiter fortgesetzt.

Erneut spürbar um 3,5 Prozentpunkte auf 30,3 Prozent gestiegen ist hingegen der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen. Mehr als die Hälfte der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (54,3 Prozent), damit ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr noch einmal um 1,8 Prozentpunkte gestiegen. Noch immer konnte jedoch mehr als ein Viertel (27,5 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden keine Angaben dazu machen, ob – und wenn ja, in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

Wenig Probleme scheint es nach wie vor bei dem Thema der Fünf-Tage-Woche zu geben. So liegt der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, bei lediglich 1,8 Prozent. Damit hat sich das niedrige Niveau des Vorjahres stabilisiert (→ Kapitel 3.2.5).

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

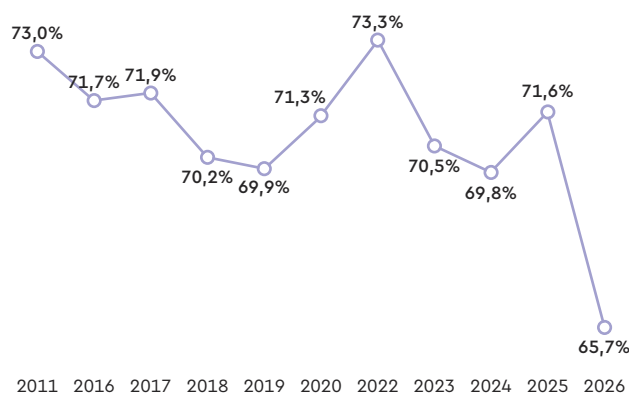


Ausbildungszufriedenheit

Ein deutlicher Einbruch ist bei der Ausbildungszufriedenheit festzustellen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden« sind, um 5,9 Prozentpunkte zurückgegangen und erreicht mit 65,7 Prozent den niedrigsten jemals im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert.

¹ Vgl. DGB-Ausbildungsreport 2025, Kapitel 2.2: Finanzierbarkeit von Ausbildung.

Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit

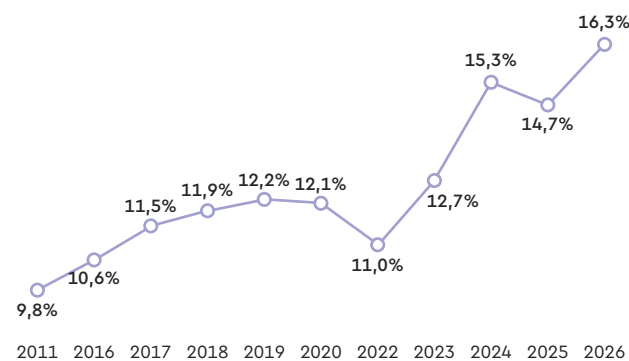


Der Ausbildungsreport 2026 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenfalls gestiegen ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Mit 16,3 Prozent erreicht auch dieser Wert einen neuen Höchststand. Damit verfestigt sich ein Trend, der bereits in den vergangenen beiden Jahren zu beobachten war. Er dürfte zugleich ein wesentlicher Faktor für die rückläufige Ausbildungszufriedenheit sein (→ Kapitel 3.1.2).

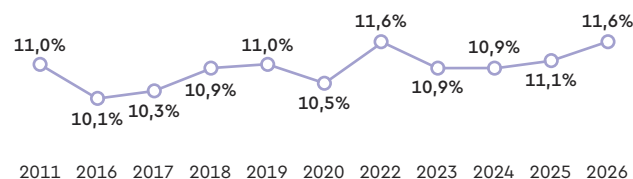
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (91,1 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass für 8,9 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 11,6 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Die aktuellen Entwicklungen bei der Ausbildungszufriedenheit dürften nicht auf die abnehmende Präsenz der Ausbilder*innen zurückzuführen sein, da beide Werte in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen unterlagen (→ Kapitel 3.1.5). Trotzdem wirkt sich diese negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Entwicklung Auszubildende, bei denen Ausbilder*innen selten oder nie am Ausbildungsplatz verfügbar sind



Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern auch im Alltag der Auszubildenden verfügbar und ansprechbar sein. Sie müssen auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen.

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des passenden Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Immerhin 29,5 Prozent der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, erlernen ihren Wunschberuf und weitere 40,3 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,7 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Wunschberuf absolvieren, um zwei Prozentpunkte gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil derer, die eine ursprünglich nicht geplante Alternative gewählt haben, leicht gestiegen.

Bedenklich ist ebenfalls, dass auch der Anteil der Auszubildenden, die ihren Beruf als »Notlösung« bezeichnen, um 1,3 Prozentpunkte auf 8,4 Prozent gestiegen ist.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (26,5 Prozent) – und damit deutlich

A woman with dark hair, wearing a plaid shirt and a safety vest, stands in a factory or industrial setting. She is holding a tablet computer in her hands and looking towards the camera with a slight smile. The background is blurred, showing industrial equipment and a large circular structure.

29,5 %

der Auszubildenden erlernen ihren Wunschberuf,
weitere 40,3 % einen für sie interessanten
Ausbildungsberuf.

mehr als von den männlichen Auszubildenden (18,6 Prozent) – gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 9,2 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 7,6 Prozent).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener »(sehr) zufrieden« mit ihrer Ausbildung (51,5 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (78,6 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist weniger als jede*r Dritte (29 Prozent) mit der Ausbildung »(sehr) zufrieden«. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Auch im Jahr 2026 zeigen sich weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung: Die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Ergebnisse legen nahe, dass die bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Vielmehr zeigt sich erneut, dass insbesondere weiblich konnotierte Berufe und Branchen schlechtere Ausbildungsbedingungen aufweisen. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in dem schwindenden Interesse junger Frauen an einer dualen Ausbildung wider (→ Kapitel 4).

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. Jedoch gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen nach wie vor sehr schwierig. So wussten 57,9 Prozent der Auszubildenden (2025: 58 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 35,2 Prozent der Auszubildenden (2025: 36,8 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten. 6,9 Prozent (2025: 5,2 Prozent) wussten schon, dass sie nicht übernommen werden.

Der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeperspektive, denen ein Angebot für eine unbefristete Stelle vorlag, lag mit 75,9 Prozent um 1,9 Prozentpunkte über

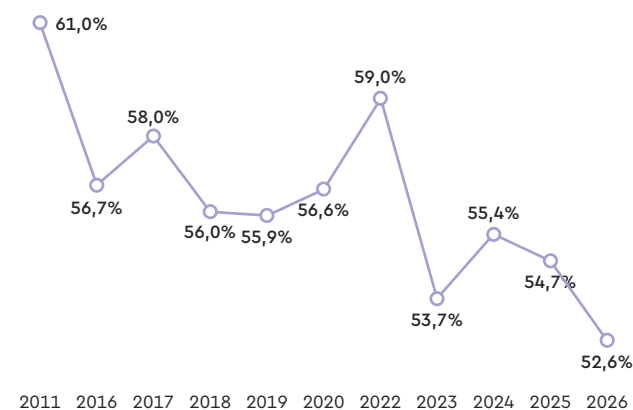
dem Wert des Jahres 2025. Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr (12,5 Prozent). Unter Berücksichtigung des insgesamt geringen Anteils der Auszubildenden, die sich überhaupt sicher sein können, nach der Ausbildung übernommen zu werden, bedeutet dies, dass lediglich 22 Prozent der Auszubildenden eine dauerhafte berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben.

Von den Auszubildenden, die bereits eine Absage bekommen hatten, verfügten zum Zeitpunkt der Befragung 39,8 Prozent über keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Jedoch bewerten gerade einmal 52,6 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (→ Kapitel 3.1.6). Dieser ohnehin niedrige Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken und erreicht damit den niedrigsten jemals im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert.

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts



² Für den Ausbildungsreport 2026 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.

1.2

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt³

Wie die Analysen des BIBB zeigen, hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im Jahr 2025 weiter verschärft: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag mit rund 476.000 um 10.200 oder 2,1 Prozent deutlich unter dem Vorjahreswert.

Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf die Rückgänge bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen (-12.000 bzw. -2,5% gegenüber 2024). Noch deutlicher gesunken ist das betriebliche Ausbildungsangebot, das im Vergleich zum Vorjahr sogar um 27.000 bzw. fünf Prozent auf 515.300 zurückging.

Gleichzeitig ist die Nachfrage junger Menschen nach einer Ausbildung erneut leicht um 0,7 Prozent bzw. um 4.200 auf 560.300 gestiegen. In der Folge ist die Zahl erfolglos suchender Ausbildungsbewerber*innen im Vergleich zum Vorjahr um 19,9 Prozent auf 84.400 gestiegen, während bei der Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen ein Rückgang in etwa gleichem Umfang um 21,6 Prozent auf 54.000 zu verzeichnen ist.

Damit gestaltete sich die Ausgangssituation für Ausbildungssuchende im Jahr 2025 erneut deutlich ungünstiger als im Vorjahr. Mit 15,1 Prozent hat der Anteil erfolglos suchender Ausbildungsplatznachfragender einen neuen Höchststand erreicht.

Zudem waren von 444.335 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Bewerber*innen bis zum Ende des Ausbildungsjahres lediglich 191.163 in eine Berufsausbildungsstelle eingemündet. Das sind erneut deutlich weniger als die Hälfte (43 Prozent) – 2024 lag dieser Anteil noch bei 45,9 Prozent. Dies verdeutlicht die weiter steigenden Probleme vieler junger Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Auch ist angesichts von über 729.000 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten⁴ kein generell fehlendes Interesse junger Menschen an einer dualen Ausbildung festzustellen – im Gegenteil: Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl ausbildungsinteressierter junger Menschen um knapp 10.000 gestiegen.

So lange allerdings weiterhin noch nicht einmal zwei Drittel (65,3 Prozent) von ihnen ihr Interesse auch realisieren und in eine Ausbildung einmünden können (2024: 67,6 Prozent), bestehen erhebliche Zugangsprobleme zum Ausbildungssystem. Inzwischen verfügt fast jede*r fünfte junge Erwachsene im Alter von 20 bis 34 Jahren (18,8 Prozent) über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies entspricht etwa 2,76 Millionen jungen Menschen. Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungs-

stellen sind vor diesem Hintergrund nicht als Folge des demografischen Wandels zu betrachten.

Wenn sich trotzdem immer mehr Betriebe aus der dualen Ausbildung zurückziehen, so ist dies eine fatale Entwicklung, die zu einer erheblichen Verschärfung des Fachkräftemangels führen wird. So waren 2024 etwa die Hälfte (51 Prozent) der Betriebe in Deutschland grundsätzlich ausbildungsberechtigt. Von diesen beteiligten sich jedoch lediglich 56 Prozent an der Ausbildung, sprich drei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Insgesamt ist die Ausbildungsbetriebsquote auf 18,8 Prozent gesunken. Wenn sich noch nicht einmal mehr jede*r fünfte Betrieb in Deutschland an der Ausbildung beteiligt, ist ein steigender Fachkräftemangel die unweigerliche Folge.

Auch 2025 blieb bundesweit jede zehnte betriebliche Ausbildungsstelle unbesetzt (10,6 Prozent bzw. 54.385 Ausbildungsstellen). Dies ist weiterhin in erster Linie auf die seit vielen Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zurückzuführen. Neben regionalen Ungleichgewichten spielen hier berufliche Faktoren eine zentrale Rolle. So unterscheiden sich die Besetzungsprobleme der Betriebe deutlich zwischen den einzelnen Berufen. Beispielsweise blieben auch 2025 bei den Mediengestalter*innen Bild und Ton lediglich 2,5 Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Von Besetzungsproblemen betroffen waren hingegen erneut vor allem Berufe im Handwerk, insbesondere in der Lebensmittelbranche, sowie Berufe im Baugewerbe.

Unabhängig von der Branche bleiben vor allem Ausbildungsstellen mit niedrigen Mindestanforderungen an den Schulabschluss der Bewerber*innen unbesetzt. So entfiel von den unbesetzten Ausbildungsstellen im Jahr 2025 mehr als die Hälfte (57,7 Prozent) auf Stellen, für die lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde. Auch wenn diese Stellen den größten Anteil an den Ausbildungsstellen insgesamt haben, verdeutlicht dies das weiterhin schlechte Image vieler sogenannter Hauptschülerberufe.

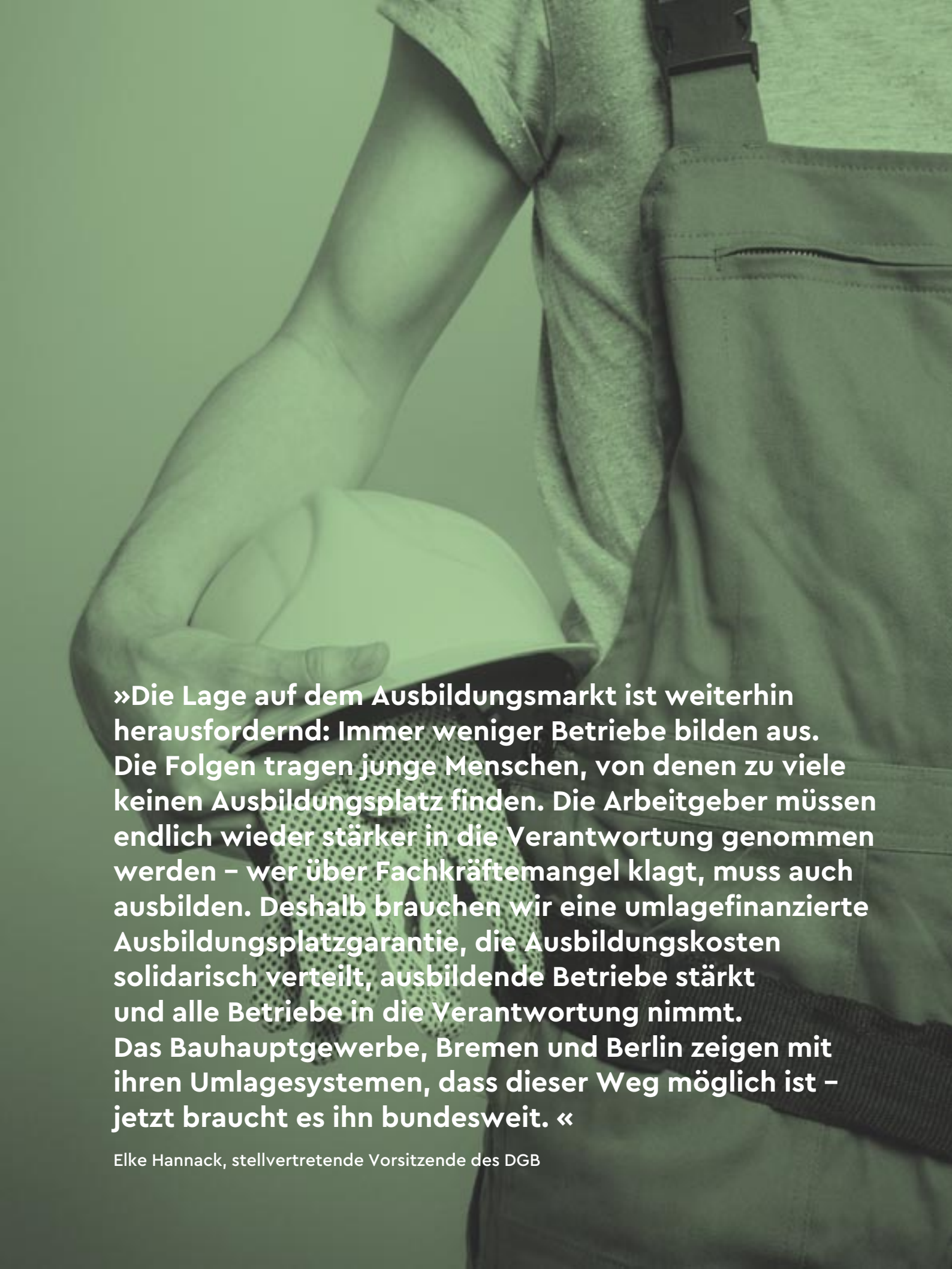
Demgegenüber verfügte die Mehrheit der erfolglosen Bewerber*innen über einen mittleren Abschluss (37,2 Prozent). Weitere 29,1 Prozent hatten einen Hauptschulabschluss, während 24,5 Prozent ein (Fach-)Abitur vorweisen konnten. Vergleicht man diese Anteile mit der Verteilung der Schulabschlüsse der Bewerber*innen insgesamt, so zeigt sich, dass junge Menschen mit höheren Schulabschlüssen in etwa ebenso häufig erfolglos bei der Ausbildungssuche sind wie Ausbildungssuchende mit niedrigeren Abschlüssen.⁵

Diese Zahlen verdeutlichen, dass Ausbildungssuchende mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen häufig lieber ganz auf einen Ausbildungsplatz verzichten, als eine Ausbildung in einem Beruf aufzunehmen, der vermeintlich

³ Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF (2026): Berufsbildungsbericht 2026; BIBB (2025): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2025, Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt – Berichtsjahr 2024/2025, September 2025.

⁴ Dieser Wert ergibt sich aus der Summe der Personen, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder aber zumindest bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber*in registriert waren.

⁵ Im Ausbildungsjahr 2024/2025 hatten 27,8 Prozent der Bewerber*innen einen Hauptschulabschluss, 40,7 Prozent einen Realschulabschluss und 23,7 Prozent verfügten über einen (Fach-)Hochschulreife.

A person wearing a grey t-shirt and dark work pants is holding a white hard hat. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text is in white, bold font, positioned in the lower-left quadrant of the image.

»Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist weiterhin herausfordernd: Immer weniger Betriebe bilden aus. Die Folgen tragen junge Menschen, von denen zu viele keinen Ausbildungsplatz finden. Die Arbeitgeber müssen endlich wieder stärker in die Verantwortung genommen werden – wer über Fachkräftemangel klagt, muss auch ausbilden. Deshalb brauchen wir eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie, die Ausbildungskosten solidarisch verteilt, ausbildende Betriebe stärkt und alle Betriebe in die Verantwortung nimmt. Das Bauhauptgewerbe, Bremen und Berlin zeigen mit ihren Umlagesystemen, dass dieser Weg möglich ist – jetzt braucht es ihn bundesweit. «

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB

nicht ihrem Bildungsniveau entspricht und ihnen nicht die gewünschte soziale und gesellschaftliche Anerkennung einbringt.

Ein höherer Bildungsabschluss verbessert somit nicht immer die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Dies sollte insbesondere jenen jungen Menschen (und ihren Eltern) zu denken geben, die nach einem Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss erst gar nicht in Betracht ziehen, sich auf einen Ausbildungsplatz zu bewerben – und stattdessen unbedingt einen Realschulabschluss anstreben, um damit einen vermeintlich attraktiveren Ausbildungsplatz erhalten zu können.

Auf der anderen Seite verzichten noch immer viele Betriebe darauf, Ausbildungsstellen zu besetzen. Einer DIHK-Ausbildungsumfrage bei Unternehmen aus dem Jahr 2025 zu Folge gaben lediglich 52 Prozent der befragten Unternehmen an, alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt zu haben. Als Gründe für die Nichtbesetzung gaben die Unternehmen insbesondere an, keine geeigneten Bewerbungen (73 Prozent) oder generell keine Bewerbung (32 Prozent) bekommen zu haben.⁶

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

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:** 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.

► **Arbeitszeiten verbindlich erfassen:** Regelmäßige Überstunden gehören für zu viele Auszubildende zum Alltag. Das gefährdet Erholung, Lernerfolg und Ausbildungsqualität. Wir fordern deshalb eine verbindliche Erfassung von Arbeits- und Ausbildungszeiten. Nur wenn Arbeitszeiten transparent dokumentiert werden, lassen sich Überstunden sichtbar machen, Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen verhindern und Mitbestimmung bei digitaler Zeiterfassung sichern.

⁶ Vgl.: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2025: Ausbildung 2025.

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:** Die steigenden Lebenshaltungskosten belasten Auszubildende besonders stark. Gerade niedrige Ausbildungsvergütungen müssen deshalb dringend angehoben werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr sollten aktuell mindestens 894 Euro erhalten.

► **Mobilität ermöglichen:** Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweit einheitliche und deutlich vergünstigte Mobilitätsangebote für Auszubildende mit der Perspektive eines kostenlosen ÖPNV – statt eines unübersichtlichen Flickenteppichs regional unterschiedlicher Regelungen. Außerdem sind Bund, Länder und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubiwohnheime gebaut werden können. Interessierte Kommunen und Träger sollten durch den Bund mit der Schaffung einer bundesweiten Kompetenzstelle für Azubiwohnen bei der Planung und Realisierung neuer Wohnheime unterstützt werden.

► **Unbefristete Übernahme für alle:** Junge Menschen brauchen Planungssicherheit und klare Perspektiven. Wir fordern deshalb die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung.

► **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:** Wir fordern, die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung sowie die Mitbestimmung in den Berufsschulen auszubauen. Konkret sollen die Betriebsräte bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen volle Mitbestimmungsrechte in allen Angelegenheiten erhalten, die Berufsausbildung und Fortbildung betreffen. Wir wollen mitbestimmen, wie viele Auszubildende zu welchen Kriterien eingestellt und übernommen werden!



2

Schwerpunkt:
Mentale Gesundheit

Bereits der Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.⁷

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 – zugleich sind neue 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 damals an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.⁸

Aktuelle Studien belegen, dass es um die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter steht als vor der Pandemie. Ergebnissen der inzwischen achten Befragungsrunde der COPSYS-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) zufolge berichten noch immer etwa fünf Prozent mehr Kinder und Jugendliche über eine schlechtere psychische Gesundheit als vor der Pandemie. 22 Prozent der jungen Menschen empfinden ihre Lebensqualität als anhaltend beeinträchtigt, 23 Prozent leiden weiterhin unter psychischen Auffälligkeiten und 25 Prozent berichten von Angstsymptomen.⁹

Die COPSYS-Studie zeigt auch, dass aktuelle gesellschaftliche Diskussionen und Krisen einen spürbaren Einfluss auf Kinder und Jugendliche haben. Während die Folgen der Pandemie kaum noch eine Rolle spielen, setzen sie sich nun intensiv mit Themen wie Kriegen (70 Prozent), Terrorismus (62 Prozent), wirtschaftlicher Unsicherheit (57 Prozent) und der Klimakrise (49 Prozent) auseinander und erleben diese Entwicklungen als belastend.¹⁰

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

⁷ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

⁸ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

⁹ Kaman, Anne, Ravens-Sieberger, Ulrike et. al. (2025): Current Global Crises and Youth Mental Health in Germany: The Role of Media Use, Coping and Resources, Preprint.

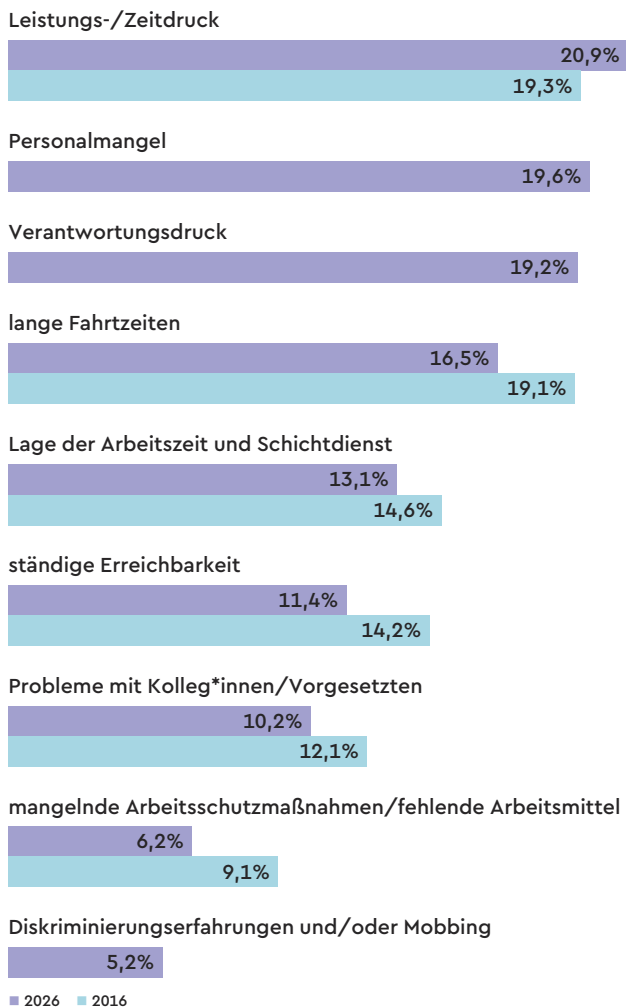
¹⁰ vgl. UKE Hamburg, Pressemeldung vom 4. Dezember 2025: Zukunftsängste belasten Kinder und Jugendliche, aber sie verfügen über gute mentale Ressourcen.

2.1

Belastungen am Ausbildungsplatz

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

Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



Leistungs- und/oder Zeitdruck, Personalmangel und Verantwortungsdruck stellen jeweils für ein Fünftel der Auszubildenden eine (sehr) starke Belastung dar.

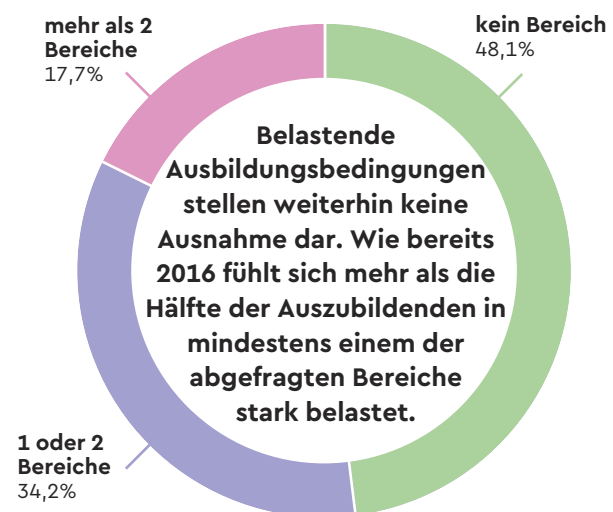
n=12.719 bis 13.037 (2026). Anteil der Anteil der Befragten, die bei dem Punkt: »Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung« mit »stark« bzw. »sehr stark« geantwortet haben.

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

Darüber hinaus stellen auch die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (13,1 Prozent) sowie lange Fahrtzeiten (16,5 Prozent) für viele Auszubildende eine weiterhin erhebliche Belastung dar. Jede*r Zehnte empfindet zudem eine gefühlt ständige Erreichbarkeit als (sehr) starke Belastung, ebenso wie Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten (10,2 Prozent).

Insgesamt fühlt sich mehr als die Hälfte (51,9 Prozent) der Auszubildenden in mindestens einem der neun genannten Bereiche (sehr) stark belastet. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (34,2 Prozent) gab an, sich in einem oder zwei Bereichen (sehr) stark belastet zu fühlen und bei 17,7 Prozent der Auszubildenden trifft dies für drei und mehr der Bereiche zu. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Situation somit kaum verändert. Auch vor zehn Jahren hatten mehr als 50 Prozent der Befragten die Arbeitsanforderungen und -bedingungen in mindestens einem Bereich als (sehr) stark belastend empfunden.

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



n=13.227



51,9 %

der Auszubildenden fühlen sich durch mindestens einen Bereich der Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen – etwa Leistungs- und Zeitdruck, Personalmangel oder Verantwortungsdruck – belastet.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 8,3 Prozent angaben, sich »immer« oder »häufig« schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten starken Belastung in mehr als zwei Bereichen 43,2 Prozent. Auch fühlt sich von den stark belasteten Auszubildenden ein deutlich größerer Anteil (80,8 Prozent) am Ende des Ausbildungstages »immer oder »häufig« erschöpft als von den »gering Belasteten« (32,8 Prozent). Trotzdem kommen fast 61,4 Prozent der »hoch belasteten« Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn Sie sich krank oder unwohl fühlen, erheblich mehr als von den »gering belasteten« (6,7 Prozent).

In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (35,5 Prozent) als »gering belastete« (6,7 Prozent).

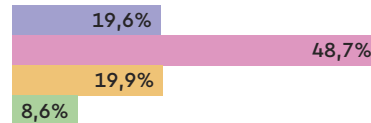
Ausbildungsabbruch

Fast die Hälfte der betroffenen Auszubildenden (48,7 Prozent) denkt zudem »immer« oder »häufig« über einen Ausbildungsabbruch nach, während es in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen, lediglich 8,6 Prozent sind.

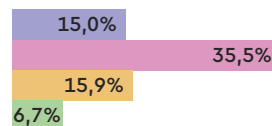
Die hier skizzierten Ergebnisse bestätigen damit die Befunde des Ausbildungsreports 2016. Bereits vor zehn Jahren zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen den Belastungen am Ausbildungsplatz und der gesundheitlichen Situation sowie der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Der Vergleich mit 2016 macht deutlich, dass sich die Situation hoch belasteter Auszubildender weiter zugespitzt hat. Heute fühlen sich 80,8 Prozent von ihnen am Ende eines Ausbildungstages erschöpft; 2016 waren es noch 61,9 Prozent. Auch der Anteil derjenigen, die »immer« oder »häufig« über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, ist deutlich gestiegen – von 36,5 auf 48,7 Prozent.

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

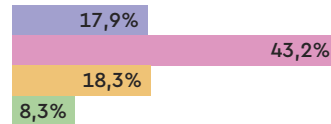
Ich habe schonmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.



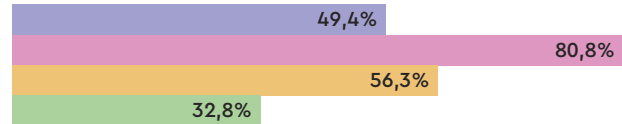
Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.



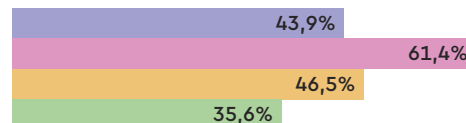
Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.



Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.



Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.



■ gesamt ■ hohe Belastung
■ mittlere Belastung ■ geringe Belastung

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

n=12.917 bis 12.991. Anteil der Befragten mit geringer Belastung = kein Bereich mit (sehr) starker Belastung, mittlere Belastung = 1-2 Bereiche mit (sehr) starker Belastung, hohe Belastung = mehr als 2 Bereiche mit (sehr) starker Belastung

Branchenunterschiede

Deutliche Unterschiede in der Belastung lassen sich zwischen den 25 betrachteten Ausbildungsberufen feststellen. Bei den angehenden Hotelfachleuten und Zahnmedizinischen Fachangestellten lag der Anteil hoch belasteter Auszubildender mit 34,5 bzw. 34,2 Prozent etwa doppelt so hoch wie der Durchschnitt der 25 häufigsten Ausbildungsberufe. Während von den Kaufleuten im Einzelhandel (26,9 Prozent), Verkäufer*innen (26,4 Prozent) und Medizinischen Fachangestellten (26,0 Prozent) mehr als jede*r Vierte die Belastung als hoch empfindet, betraf dies nur 3,3 Prozent der Mechatroniker*innen, 7,9 Prozent der Industriekaufleute und 8,1 Prozent der Verwaltungsfachangestellten.

Damit lässt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der empfundenen Belastung durch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen und der Gesamtbewertung der Ausbildung feststellen. Während sich die hier genannten Berufe mit einer vergleichsweise geringen Belastungsintensität auch in der Gesamtbewertung unter den besten Berufen wiederfinden, sind die Berufe mit einem hohen Anteil stark belasteter Auszubildender durchgängig am unteren Ende des Rankings wiederzufinden.

Interessenvertretung

In Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) scheinen sich die Auszubildenden in einem geringeren Maße durch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen belastet zu fühlen. So gaben 59,3 Prozent der Auszubildenden, die eine JAV haben, an, sich durch keine der im Report abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu fühlen. In Betrieben ohne Interessenvertretung waren es lediglich 39,7 Prozent. Da entsprechende Unterschiede bei allen neun betrachteten Belastungsfaktoren festgestellt werden können, liegt die Vermutung nahe, dass in Betrieben, in denen es eine JAV gibt, durchgängig bessere Arbeitsbedingungen vorherrschen und betriebliche Strukturen bei Problemen in der Ausbildung eher in Anspruch genommen werden können.

Gute Betreuung durch Ausbilder*innen und hohe fachliche Ausbildungsqualität

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

Während sich von den Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz »immer« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht, lediglich 8,5 Prozent hoch belastet fühlen, sind es 36 Prozent derjenigen, deren Ausbilder*in »selten« oder »nie« verfügbar ist. In gleicher Weise wirkt es einer hohen Belastung entgegen, wenn Ausbilder*innen Arbeitsvorgänge verständlich erklären und sich insgesamt korrekt gegenüber den Auszubildenden verhalten.

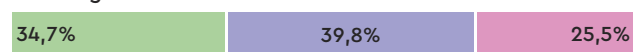
Grundsätzlich ist eine hohe Ausbildungsqualität ein zentraler Schlüssel zur Reduzierung psychischer Belastungen in der Ausbildung. So fühlt sich etwa die Hälfte (49,1 Prozent) der Auszubildenden, die die fachliche Qualität als lediglich »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, durch die Arbeitsanforderungen oder -bedingungen hoch belastet, während es in der Gruppe derer, die diese als »sehr gut« oder »gut« bewerten, weniger als jede*r Zehnte ist (9,4 Prozent).

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

sehr gut/gut



befriedigend



ausreichend/mangelhaft



■ geringe Belastung ■ mittlere Belastung ■ hohe Belastung

Eine hohe Ausbildungsqualität reduziert psychische Belastungen deutlich.

n=12.834

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

Wie der vorliegende Ausbildungsreport zeigt (→ Kapitel 3.1), scheint dies jedoch immer seltener der Fall zu sein. Wenn nur noch knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden (65,1 Prozent) mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden sind, Ausbildungspläne immer seltener eingehalten werden und Belastungen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten steigen, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite in vielen Ausbildungsbetrieben.

A man with short brown hair and a beard, wearing a light-colored long-sleeved shirt and a dark apron, is leaning over a wooden crate. He is looking down with a serious expression. The background shows a workshop or garden area with various plants and structures. The entire image has a purple tint.

41,7%

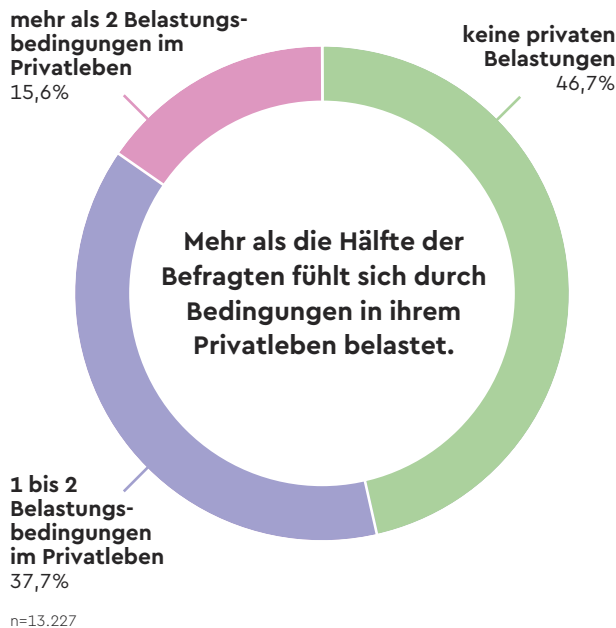
der psychisch belasteten Auszubildenden haben
niemanden, mit dem sie über ihre Belastung
sprechen können. 32,7 % können sich an
Kolleg*innen wenden oder auf betriebliche
Unterstützungsangebote zurückgreifen.

2.2

Belastungen im Privatleben

Zusätzlich zu den Belastungen in der Ausbildung sieht sich für mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53,3 Prozent) auch in ihrem Privatleben mit belastenden Bedingungen konfrontiert.

Anzahl der Belastungsbedingungen im Privatleben



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

Hierbei zeigte sich, dass die finanzielle Situation und die Wohnsituation die am häufigsten genannten Belastungsfaktoren darstellen. So gab insgesamt die Hälfte der Befragten an, durch ihre finanzielle Situation belastet zu sein, wobei männliche Auszubildende (53,3 Prozent) hiervon noch einmal stärker betroffen zu sein scheinen als weibliche (45,5 Prozent). Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es hingegen bei der Wohnsituation, die für mehr als ein Drittel der Auszubildenden (35 Prozent) eine Belastung darstellt. Mehr als jede*r fünfte Auszubildende (22 Prozent) gab darüber hinaus an, sich durch eine Erkrankung oder Behinderung belastet zu fühlen. Hier sind es die weiblichen Auszubildenden (24,7 Prozent), die sich häufiger von gesundheitlichen Problemen belastet fühlen als die männlichen (19,9 Prozent). Auch wenn die Pflege Angehöriger sowie Kindererziehung seltener als Belastungsfaktoren genannt wurden, sollte deren Bedeutung nicht unterschätzt werden, da damit für die Betroffenen (immerhin etwa jede*r zehnte Auszubildende) erhebliche Herausforderungen verbunden sind. In

besonderem Maße ist dies dann der Fall, wenn noch weitere Belastungsfaktoren hinzukommen – was keine Seltenheit ist. So gaben fast zwei Drittel (63,5 Prozent) der Auszubildenden, die sich durch Bedingungen in ihrem Privatleben belastet fühlen, an, dass bei ihnen neben den genannten Belastungsfaktoren weitere belastende Bedingungen eine Rolle spielen.

Belastungsfaktoren im Privatleben

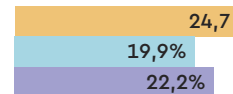
finanzielle Situation



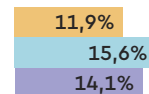
Wohnsituation



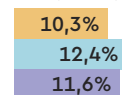
eigene Erkrankung/Behinderung



Nebenjob



Pflege Angehöriger



Kindererziehung



sonstige private Belastungen



■ weiblich ■ männlich ■ gesamt

Die finanzielle Situation und die Wohnsituation stellen für viele Auszubildende eine Belastung dar.

n= 6.953

2.3

Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen

Angesichts der vielfältigen Belastungen im beruflichen wie privaten Umfeld ist es wenig verwunderlich, dass nur etwa die Hälfte der befragten Auszubildenden (49,4 Prozent) der Meinung war, keine psychischen Belastungen zu haben. Dies gilt umso mehr, als darüber hinaus auch die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und geopolitischen Krisen junge Menschen zunehmend belasten.

Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass die Auszubildenden auch im Kontext ihrer Ausbildung bei der Bewältigung dieser Belastung unterstützt werden. Wichtig ist hierbei zunächst, dass sie Vertrauenspersonen haben, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können. Leider ist dies nur bei knapp 60 Prozent (58,3 Prozent) der psychisch belasteten Auszubildenden der Fall, 41,7 Prozent der Betroffenen hingegen gaben an, niemanden zu haben, mit dem sie über psychische Belastungen sprechen können.

Etwa ein Drittel (32,7 Prozent) der Betroffenen gab an, dass sie sich mit ihren Problemen an Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote wenden können und jedem*jeder Fünfte*n (20,7 Prozent) stehen Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote zur Seite. 16,9 Prozent der psychisch belasteten Auszubildenden nutzten professionelle therapeutische Angebote und weitere 13,2 Prozent außerbetriebliche Unterstützungsangebote. Für 11,6 Prozent der Betroffenen stellen

die JAV bzw. der Betriebs- oder Personalrat Ansprechpartner bei psychischen Belastungen dar.

Hinsichtlich der Unterstützung durch Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote kann festgestellt werden, dass diese insbesondere dort zur Verfügung stehen und genutzt werden, wo Auszubildenden generell eine qualitativ hochwertige Ausbildung geboten wird sowie ihnen Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen, die sie korrekt behandeln.

So gaben von den psychisch belasteten Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, 38,8 Prozent an, im Ausbildungsbetrieb über Ansprechpartner*innen zu verfügen, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können, von den (sehr) unzufriedenen waren es lediglich 13,4 Prozent.

Damit Ausbilder*innen als Ansprechpartner*innen bei psychischen Belastungen in Betracht gezogen werden, müssen diese sich als Vertrauenspersonen für die Auszubildenden erweisen. Dies setzt u. a. voraus, dass sich Auszubildende von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend gaben 39,8 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies immer der Fall ist, an, im betrieblichen Kontext Ansprechpersonen zu haben, mit denen sie über psychische Belastungen sprechen können – gegenüber lediglich 15,7 Prozent derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen.

Gerade dort jedoch, wo die Belastungen durch betriebliche Faktoren, bzw. Arbeitsanforderungen und -bedingungen besonders hoch sind, fehlt genau dieses Vertrauensverhältnis zu Ausbilder*innen und Kolleg*innen. Dies ist wenig verwunderlich, führt aber dazu, dass Auszubildende, die einen besonders großen Unterstützungsbedarf bei psychischen Belastungen haben, innerhalb ihres Ausbildungsbetriebs nur geringe Chancen auf kollegiale Unterstützung haben. So gaben 49,4 Prozent der psychisch belasteten jungen Menschen, die sich durch betriebliche Faktoren nur gering belastet fühlen, an, im betrieblichen Umfeld Unterstützung zu erfahren. Demgegenüber waren es bei denjenigen, die die Situation im Ausbildungsbetrieb als hoch belastend erleben, nur 14,8 Prozent.

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

Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen?

Niemand

41,7%

Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote

32,7%

Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote

20,7%

professionelle Therapeut*innen

16,9%

außerbetriebliche Unterstützungsangebote

13,2%

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und/oder Betriebs- oder Personalrat

11,6%

Knapp die Hälfte der psychisch belasteten Auszubildenden hat niemanden, mit dem sie über ihre Belastung sprechen können.

n=5.404. Anteile an allen Auszubildenden, die angegeben haben, psychisch belastet zu sein.

2.4

Einordnung der Ergebnisse

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

Während das Ausmaß der Belastung durch betriebliche Anforderungen und -bedingungen im Vergleich zu 2016 weitgehend konstant geblieben, d.h. hier keine spürbare Verbesserung der Rahmenbedingungen festzustellen ist, haben sich die Belastungen durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie die Corona-Pandemie, Kriege oder die Klimakrise in den zurückliegenden zehn Jahren deutlich verschärft. Hinzu kommen häufig noch private Belastungen wie finanzielle Nöte oder eine angespannte Wohnsituation.

In der Summe führt dies zu Belastungskonstellationen, die viele Auszubildende überfordern, weswegen es wenig verwunderlich ist, dass sich etwa die Hälfte von ihnen psychisch belastet fühlt.

Umso wichtiger wäre es für die Auszubildenden, bereits im betrieblichen und schulischen Umfeld auf Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote zurückgreifen zu können, die sie bei der Bewältigung ihrer Probleme unterstützen. Wenn jedoch über 40 Prozent der psychisch belasteten Auszubildenden hierbei vollständig auf sich allein gestellt sind und weder im betrieblichen und schulischen Umfeld noch darüber hinaus Ansprechpartner*innen finden, mit denen sie über ihre Belastungen sprechen können, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite im Bereich psychosozialer Unterstützungs- und Therapieangebote.

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

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



3

Ergebnisse zur
Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit ein:

- Einhaltung des Ausbildungsplans,
- Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«,
- Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten,
- Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder*innen am Arbeitsplatz,
- Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen,
- grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Rangfolge der Berufe bleibt dabei über die Jahre hinweg recht konstant, wobei in diesem Jahr mit den Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen ein Beruf am besten abgeschnitten hat, der zum ersten Mal unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen vertreten war. Eine noch bessere Platzierung im Gesamtranking hat lediglich ein schlechtes Abschneiden bei der Bewertung der Ausbildungszeiten verhindert.

Grundsätzlich zeigt sich jedoch auch 2026, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹¹ hinweg gibt. Wie bei der Gesamtbewertung schnitten auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die angehenden Industriemechaniker*innen, Verwaltungsfachangestellten, Mechatroniker*innen sowie Elektroniker*innen für Betriebstechnik, sehr gut ab.

Auf den hinteren Plätzen finden sich mit den Hotelfachleuten, Friseur*innen sowie den Maler*innen und Lackierer*innen Berufe, die 2026 auch im Gesamt-Ranking schlecht abschneiden. Ebenfalls erneut am unteren Ende des Rankings finden sich die Automobilkaufleute wieder.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Kaufmann*frau für Versicherungen und Finanzanlagen
Industriemechaniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Mechatroniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Bankkaufmann*frau
Fachinformatiker*in
Elektroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Steuerfachangestellte*r
Industriekaufmann*frau
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Verkäufer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Koch*Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Friseur*in
Maler*in und Lackierer*in
Tischler*in
Automobilkaufmann*frau
Hotelfachmann*frau

¹¹ Siehe Kapitel 6. Die Bereiche lauten: »Fachliche Qualität der Ausbildung«, »Ausbildungszeit und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung«, »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität«.

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: E | 12. April 2026

Unzufriedenheit in der Ausbildung

Ich befinde mich im 1. Ausbildungsjahr zum Werkstoffprüfer für Metalltechnik. Leider bin ich sehr unglücklich mit meiner Ausbildung. Es werden mir so gut wie keine Ausbildungsinhalte von meinem Ausbilder vermittelt. Die Verantwortlichkeit wird auf andere abgewälzt und es geht nur sehr schleppend und langsam voran.

Die eine Hälfte meiner Arbeitszeit verbringe ich in der Metallografie, die andere in der Technischen Sauberkeit, wobei die Technische Sauberkeit kein Ausbildungsinhalt ist. Gleichzeitig wird mir auch gesagt, dass nicht genügend Zeit vorhanden wäre, auf alle Inhalte der Ausbildung einzugehen. Das Ausbildungsklima, Arbeitsklima und Kollegialklima empfinde ich generell als eher negativ.

Von: A | 26. April 2026

Bestehen der Ausbildung / Ausbildungsqualität

Ich bin aktuell in einer Ausbildung zum Fachinformatiker. Leider ist es in meinem Betrieb so, dass der Ausbilder, der mir zugeteilt ist, nicht die Qualifikation des AdA-Scheins mitbringt, sondern diese Eignung für meinen Beruf in dem Betrieb nur beim Geschäftsführer vorliegt, welcher aber im Alltag nichts mit meiner Ausbildung zu tun hat. Auch gibt es keinerlei Plan, welche Inhalte mir eigentlich vermittelt werden und wann das geschehen soll. Die Ausbildung läuft eher wie so ein Projekt nebenbei.

Darüber hinaus ist leider niemand wirklich daran interessiert, was ich den Tag über mache, und ich habe dauerhaft das Gefühl, nur auf Abneigung zu stoßen, wenn ich Arbeitsergebnisse teile, obwohl diese dann dauerhaft von allen Seiten als sehr gut bewertet werden. Trotzdem kommen Kommentare wie: »Für Berufsschulniveau ist das okay.« Ich habe deshalb Bedenken, in welche Richtung sich meine

Ausbildung noch entwickeln soll, da ich jetzt auch schon des Öfteren mit Aufgaben beschäftigt wurde, die absolut nichts mit dem Berufsbild zu tun haben, zum Beispiel Auto in die Wäsche fahren u. v. m. Genauerer möchte ich nicht benennen.

Die Ausbildungsinhalte machen mir aber an sich sehr viel Spaß und meine Leistungen spiegeln auch sehr gut wider, dass ich ein gewisses Talent für den Bereich mitbringe.

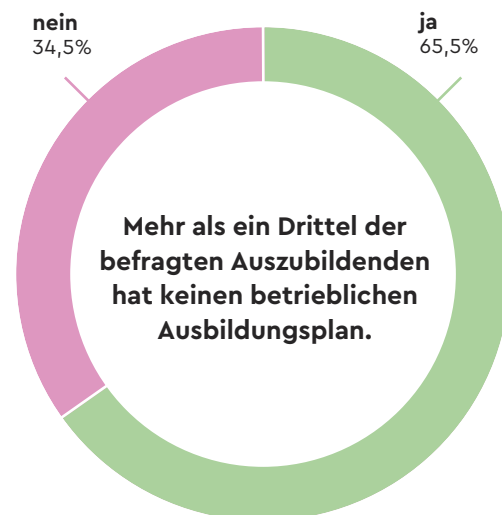
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat mehr als ein Drittel (34,5 Prozent) keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – 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.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während die überwiegende Mehrheit der angehenden Bankkaufleute (93 Prozent) einen Ausbildungsplan bekam, war dies bei nur 36,7 Prozent der Tischler*innen der Fall.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



n=12.634

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.345 Auszubildenden, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen, gaben ledig-

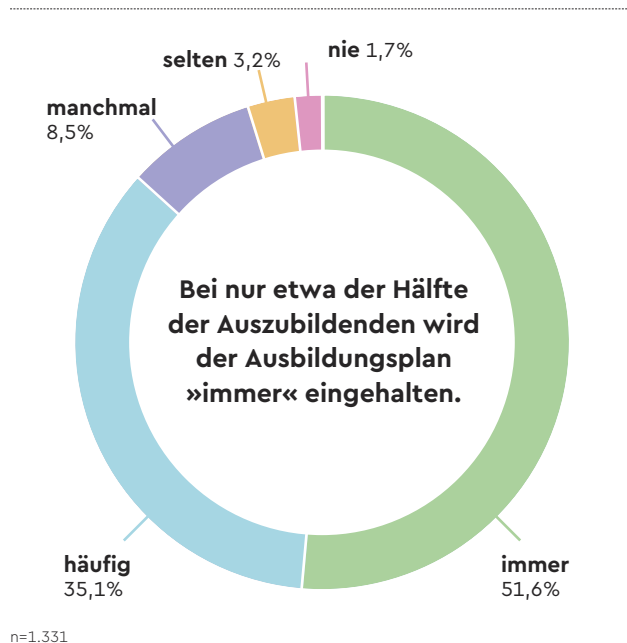
3.1.2

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

lich 51,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Gegenüber dem Vorjahr (2025: 58,5 Prozent) ist dieser Anteil damit um 6,9 Prozentpunkte gefallen und liegt nun sehr deutlich unter den Werten früherer Jahre (2023: 62,4 Prozent).

Es wurden bewusst nur jene Auszubildenden berücksichtigt, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen. Nur sie können auch tatsächlich beurteilen, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Gesetzliche Grundlage

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: F | 2. Mai 2026

Immer nur putzen

Ich bin Friseurin im 1. Lehrjahr. In Zukunft, für die nächsten 8 Wochen, soll ich die Arbeit der Putzfrau übernehmen, da diese in den Urlaub geht. Ich muss dazu jeden Samstag 3 Stunden bis 20 Uhr dafür einplanen. Ich bekomme zwar einen Tag in der Woche frei dafür, dass ich samstags arbeite, aber ist es zulässig, dass ich den Laden putzen muss, inkl. Toiletten etc.?

Ich weiß, dass man als Azubi auch sauber machen muss. Ich sauge und wische jeden Tag den Laden und mache auch sonstige Dinge, ohne etwas zu sagen, aber das geht doch zu weit, oder? Wie gehe ich vor?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

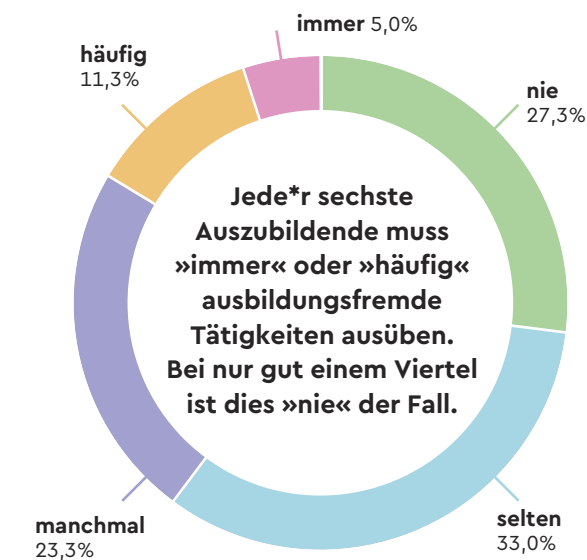
Weniger als ein Drittel (27,3 Prozent) der befragten Auszubildenden¹² gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei definieren das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines*iner Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwa jede*r sechste befragte Auszubildende

¹² Berücksichtigt wurden hier nur die Angaben von Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit ausbildungsfremd ist.

(16,3 Prozent) muss nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 1,6 Prozentpunkte gestiegen und liegt damit inzwischen deutlich über dem Niveau früherer Jahre (2023: 12,7 Prozent).

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während mehr als ein Drittel der angehenden zahnmedizinischen Fachangestellten (34,1 Prozent) und Maler*innen und Lackierer*innen (34,2 Prozent), sowie jeweils etwa ein Viertel der künftigen KFZ-Mechatroniker*innen (27,7 Prozent), Friseur*innen (26,7 Prozent) und Tischler*innen (24,5 Prozent) »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, betrifft dies »nur« acht Prozent der künftigen Bankkaufleute.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=4.782

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße, wobei die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt sind, wie im Vorjahr. Dies liegt insbesondere daran, dass in Firmen mit unter fünf Beschäftigten das Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten zurückgegangen ist. So gaben hier 2026 »nur« noch 25,5 Prozent der Auszubildenden an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, gegenüber 30,3 Prozent im Vorjahr.

Mit steigender Betriebsgröße sinkt aber auch weiterhin das Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten. Während in Betrieben bis 20 Beschäftigten insgesamt jede*r

fünfte Auszubildende (20,4 Prozent) angab, »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, betraf dies in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten 16,4 Prozent und in Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten 11,2 Prozent der Auszubildenden.

Auf der anderen Seite gibt nur die Hälfte (49,5 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Mitarbeiter*innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar: Hier werden 69,6 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) ist nach § 13 Satz 2 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende als verpflichtend vorgeschrieben. Es ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung (§ 43 Absatz 1 Nummer 2 BBiG). In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Ausbildungszeit am Ausbildungsplatz vorzunehmen und müssen nach § 14 des BBiG regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Der Ausbildungsbetrieb hat zudem die Pflicht, beim Führen des Ausbildungsnachweises zu unterstützen. Der § 13 des BBiG ermöglicht es, den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende digitale Geräte zur Verfügung stellen.

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: Y | 5. Januar 2025

Probleme in der Ausbildung

Seit Beginn meiner Ausbildung habe ich immer wieder versucht, Unterstützung zu erhalten. Doch leider fühle ich mich vonseiten des Betriebs nicht unterstützt. Ein Beispiel dafür ist der betriebliche Ausbildungsplan, den ich erst im 2. Lehrjahr erhalten habe, obwohl dieser normalerweise zu Beginn der Ausbildung bereitgestellt werden sollte.

Auch mein Berichtsheft führe ich zu Hause. Zudem ist der Unterricht in meinem Betrieb sehr unregelmäßig und fand vor der Assistierten Ausbildung (AsA) fast gar nicht statt, was für mich problematisch ist. Seit der Unterstützung durch die AsA, die ich seit September mache, gibt es etwas mehr Unterricht, aber auch hier sind die Bedingungen nicht optimal. Zum Beispiel gab es auch einmal nach Feierabend Unterricht, was als freiwillig angepriesen wurde und nicht zur Arbeitszeit zählte. Da das Thema aber wichtig für die Zwischenprüfung ist, ist es unverhältnismäßig, das als freiwillig zu betiteln. In der Berufsschule ist auch sehr viel Unterricht ausgefallen, was die Lehrer und eine Auszubildende abstreiten, was ich aber durch Screenshots der Stundenpläne beweisen kann.

Außerdem werde ich mit Vorwürfen konfrontiert, dass ich keine Eigeninitiative zeigen würde. Dabei habe ich mehrfach Eigeninitiative gezeigt, z. B. habe ich mich darum gekümmert, dass ich die Hepatitis-A- und -B-Impfungen bekomme, um bei den Primaten arbeiten zu können. Ich nehme regelmäßig an BDZ-Seminaren teil und habe mich bemüht, dass ich in der Futterküche eingearbeitet werde. In der gesamten Zeit musste ich mich jedoch allein um alles kümmern und den Aufgaben hinterherlaufen, da keine Unterstützung im Betrieb erfolgt ist. Ich bin auch gerade dabei, mir selbst ein Aquaristik-Praktikum zu suchen, weil der Betrieb sich da auch nicht wirklich kümmert.

Darüber hinaus wird mir seitens des Betriebes nahegelegt, mit meinen Terminen, ich denke, die meinen speziell die AsA, aufzuhören, weil sie glauben, dass dies der Grund für meine Müdigkeit ist. In Wirklichkeit bin ich jedoch müde, weil ich nachts schlecht schlafe, da ich mich durch die ständigen Vorwürfe, die mir gemacht werden, gestresst fühle. Es würde mir jedoch nicht helfen, in die Nähe zu ziehen, wie sie es sich wünschen, da der Druck und die ständige Belastung durch die Vorwürfe weiterhin bestehen würden. Außerdem habe ich mir die Unterstützung der AsA geholt, weil von meinem Betrieb nichts zu erwarten war. Es wurde mir auch nahegelegt, die Ausbildung zu beenden, was ich als weiteren Versuch empfinde, mich aus der Verantwortung zu entlassen und zu zeigen, dass keine Lösung seitens des Betriebes angeboten wird.

Zu den Maßnahmen, die ich ergriffen habe:

Ich habe mich an die Assistierte Ausbildung (AsA) gewandt, die mir geraten hat, den Betrieb zu wechseln, da es in dem Betrieb strukturelle Probleme gibt. Auch eine Lehrerin aus der Berufsschule hat mir bestätigt, dass viele Azubis ihre Ausbildung nicht abschließen, was darauf hinweist, dass das Problem nicht nur mich betrifft, sondern auch andere Azubis. Seitdem ich da bin, hat eine Azubine gekündigt, eine andere ist zum Aquazoo gewechselt, eine, die ursprünglich die Ausbildung hier machen sollte, ist lieber gegangen, und eine, die zurzeit noch in der Fauna ist, möchte den Betrieb wechseln, hat aber noch keinen Platz gefunden.

Eine Dame, die schon mal als Vermittlerin tätig ist, habe ich ebenfalls kontaktiert. Ich habe gestern mit ihr telefoniert und sie wollte heute noch einmal mit dem Betrieb sprechen.

Die Gewerkschaft habe ich kontaktiert, um meine Rechte und die Pflichten des Betriebes zu verstehen. Der Agentur für Arbeit habe ich auch geschrieben und denen auch alles noch einmal erzählt und hoffe, dass die mich auch unterstützen können.

Ich warte derzeit noch auf eine Rückmeldung von der Gewerkschaft, die mir bei der Klärung der rechtlichen Pflichten des Ausbildungsbetriebs helfen soll.

Ab Februar werde ich in einem Praktikum tätig sein, was mir die Möglichkeit gibt, für drei Monate aus der direkten Umgebung herauszukommen. Diese Auszeit wird mir helfen, mich von den derzeit belastenden Umständen zu erholen und mit frischer Perspektive die nächsten Schritte zu überlegen.

Langsam weiß ich nicht mehr, was ich noch machen soll, und überlege ernsthaft, zur IHK zu gehen, weil ich dann echt alles ausgeschöpft habe.

Könnt ihr mir vielleicht einen Rat geben?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Erfreulich ist, dass sich 2026 der positive Trend der Vorjahre fortsetzt. So hat sich Zwischen 2025 und 2026 der Anteil der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, um 4,7 Prozentpunkte verringert. Gleichzeitig ist der Anteil derer, bei denen dies immer der Fall ist, von 38,7 Prozent auf 43,1 Prozent gestiegen.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen: Während lediglich 0,7 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, betraf dies mehr als 40 Prozent der angehenden Medizinischen Fachangestellten (43,5 Prozent).

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

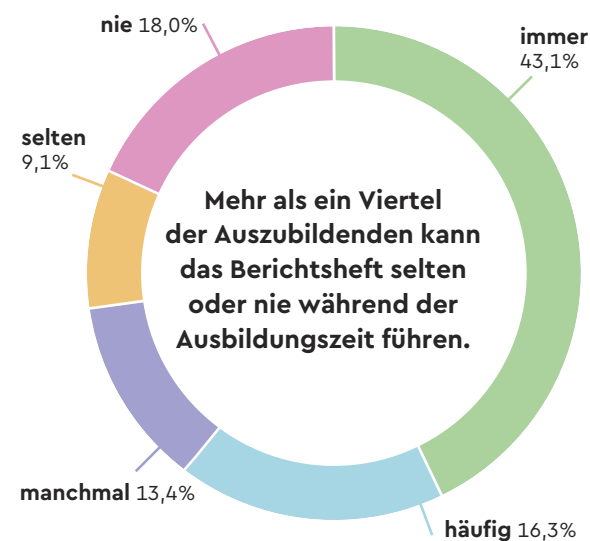
Führen des Berichtshefts

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, müssen Arbeitgeber den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit geben, das Berichtsheft während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 18 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,1 Prozent machen dies nur »selten«.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



n=8.397

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

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

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

Dadurch verändern und erweitern sich die Anforderungen an Ausbilder*innen, die zunehmend auch als Mentor*innen, Coaches und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen gefragt sind.¹³

Gesetzliche Grundlage

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L | 11. August 2025

Allein beim Kunden

Ich wurde von meinem Chef allein zu einem Kunden geschickt, um zwei Lampen zu installieren. Jetzt ist der Kunde mit den ausgeführten Arbeiten nicht zufrieden und hat sich beschwert. Mein Chef hatte dem Kunden zuvor nicht gesagt, dass ich noch im 3. Lehrjahr bin, und jetzt behauptet der Kunde, dass ich die Arbeiten gar nicht allein hätte machen dürfen. Stimmt das eigentlich?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: B | 15. Mai 2025

Dringende Beschwerde wegen Ausbildungsbetrieb

Seit Beginn meiner Ausbildung wurde ich in meinem Betrieb nicht durch einen anerkannten Ausbilder*in betreut. Ich habe erst jetzt – nach vielen Monaten – erfahren, dass die Person, die meinen Ausbildungsvertrag unterschrieben hat, nicht mein offizieller Ausbilder war. Seit Ausbildungsbeginn hatte ich keinen Kontakt zu einer verantwortlichen Ausbilderperson.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (91,1 Prozent), doch sind sie bei 11,6 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Die Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größen haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert: Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (12,8 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 10,9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten 10,8 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

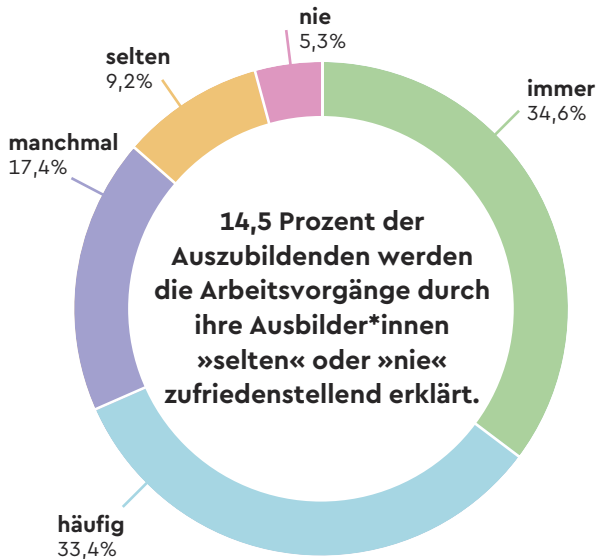
Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis, wie dem der Berufsausbildung, an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 83,3 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 14,7 Prozent der Auszubildenden zutrifft, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt gut zwei Drittel (68,1 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 14,5 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

¹³ vgl. French, Martin/Diettrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



n=11.947. Angaben zu: »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit.«

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.

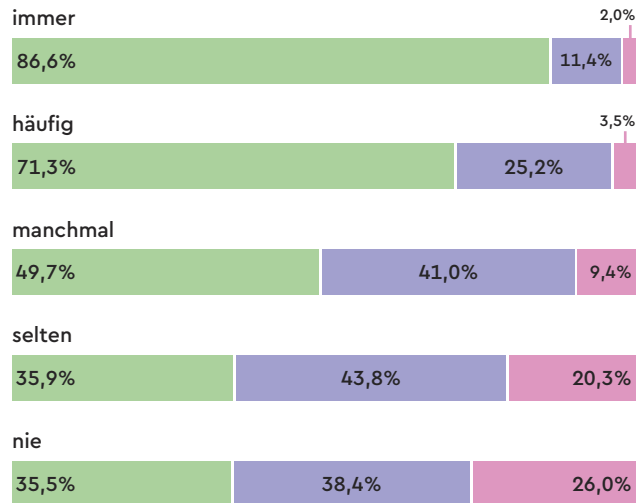
Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten 88,4 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 86,6 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 31,4 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 35,8 Prozent (Zufriedenheit).

Wie der Ausbildungsreport 2024¹⁴ deutlich gemacht hat, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um die Entwicklung der Selbstlernkompetenz zu unterstützen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen und bei Konflikten vermitteln zu können.

¹⁴ Vgl. DGB-Jugend (2024): DGB-Ausbildungsreport 2024, S. 17 ff. Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung.

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

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



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt

■ (sehr) zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ (sehr) unzufrieden

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

n=11.607

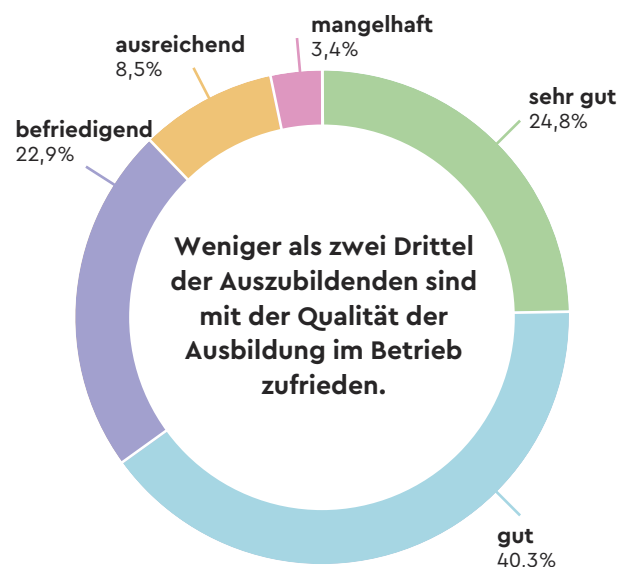
Die Motivation von Auszubildenden stellt einen weiteren wichtigen Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung dar. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, Spaß und Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrecht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

3.1.5

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Nur noch knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden (65,1 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zu 2025 (71,6 Prozent) ist dieser Anteil deutlich um 6,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Mehr als jede*r zehnte Auszubildende (12 Prozent) bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb inzwischen nur noch als »ausreichend« oder »mangelhaft« (2025: 8,9 Prozent).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



n=12.834

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 23,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« (2025: 25,9 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 32,6 Prozent (2025: 38,1 Prozent), während in Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten lediglich knapp ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung war (22,2 Prozent, 2025: 24,7 Prozent). Hier zeigt sich, dass der Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität Betriebe aller Größen betrifft, wobei der Rückgang bei den Großbetrieben am deutlichsten ausgeprägt ist.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: S.L | 10. Dezember 2025

Ungerechtigkeit im Betrieb

Ich bin seit dem 01. August 2024 in der Ausbildung und nach der Probezeit sind immer wieder Probleme vonseiten des Betriebs aufgetreten: Überstunden wurden ignoriert, ich musste oft arbeiten, wenn ich krank war, dafür dann aber keine AU einreichen, und vor allem wird von mir erwartet, dass ich nach der Berufsschule arbeite. Dies ist gesetzlich nicht in Ordnung, und ich habe schon oft mit dem Betrieb gesprochen, es wird aber ignoriert. Ich brauche dringend eine Beratung oder Hilfe, wie ich hier vorgehen kann.

Von: S | 26. April 2026

Azubi Ausbeutung

Teil 1: Ich habe mehrere Probleme mit meiner Firma. Ich bin Azubi im 2. Lehrjahr. Im Ausbildungsvertrag stehen 160 Std. im Monat. Mein Ausbilder meint, dass Überstunden erst ab 180 Std. anfangen würden, was bedeutet, dass 180 Std. die normale monatliche Arbeitszeit entsprechen, laut dem Ausbilder.

Teil 2: Ich arbeite zu viele Tage am Stück, es gibt regelmäßige Planänderungen und 12-Std.-Schichten. Ich muss andauernd meine privaten Verpflichtungen absagen.

Teil 3: Ich persönlich kenne meinen Ausbilder bis heute noch gar nicht, nur von der Unterschrift auf dem Ausbildungsvertrag und im Berichtsheft. Er kommt seiner Ausbilderverpflichtung nicht nach.

Teil 4: Ich habe diese Woche 7 Tage in einer Woche gearbeitet und bin bei über 80 Std. Ich habe nächste Woche Prüfung und komme nach der Arbeit beim Lernen nicht hinterher.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

3.1.6

Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. In ihr vertiefen Auszubildende das im Betrieb erlangte praktische Wissen, sie vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung. Darüber hinaus wird in der Berufsschule auch ein Schwerpunkt auf allgemeine Bildung gelegt. Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, dass Auszubildende Inhalte ihrer Ausbildung, die ihnen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen entgangen sind, wenigstens teilweise über die theoretische Wissensvermittlung kompensieren können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus anderen 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

Lediglich etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden bewertet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« (52,6 Prozent) und liegt damit erneut unter dem Wert des Vorjahres (54,7 Prozent). Eine Trendwende bei der Zufriedenheit mit der Berufsschule ist somit weiterhin nicht in Sicht. Noch immer bezeichnen 30,1 Prozent der Befragten die Unterrichtsqualität lediglich als »befriedigend« (2025:

29,9 Prozent) und 17,4 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (2025: 15,4 Prozent).

Ansätze zur Verbesserung

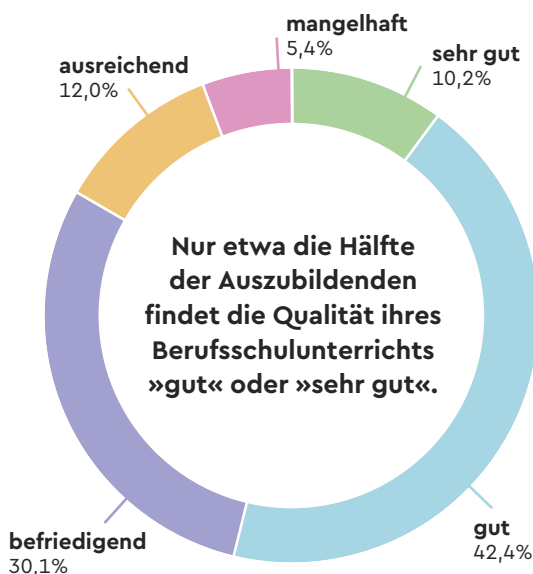
Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenausbildung an den Universitäten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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsreporte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsreport 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und medialer Kompetenzen verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.¹⁵ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹⁶

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

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 Berufsschul-

Fachliche Qualität der Berufsschule



n=8.767

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.



52,6 %

der Auszubildenden bewerten die fachliche
Qualität des Berufsschulunterrichts mit
»sehr gut« oder »gut« – eine leichte
Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Lehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. Sie brauchen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das sozialpädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁷

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein:

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

Wie im Vorjahr haben auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden die angehenden Industriemechaniker*innen ihre Ausbildung am besten bewertet. Auch die Fachinformatiker*innen und Mechatroniker*innen sind erneut unter den am besten bewerteten Berufen vertreten. Die Gruppe der am schlechtesten bewerteten Berufe ist ebenfalls größtenteils identisch mit denen des Vorjahres. Neu vertreten sind hier lediglich die Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen, die erstmals befragt wurden und die in allen anderen Bereichen durchgängig sehr gut abgeschnitten haben.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Verwaltungsfachangestellte*r
Industriekaufmann*frau
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau für Büromanagement
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte*r
Tischler*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
KFZ-Mechatroniker*in
Elektroniker*in
Anlagenmechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Automobilkaufmann*frau
Verkäufer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Kaufmann*frau für Versicherungen und Finanzanlagen
Hotelfachmann*frau
Friseur*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Koch*Köchin

¹⁷ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, S. 13.

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Etwa ein Drittel (35,4 Prozent) der befragten Auszubildenden leistet regelmäßig Überstunden. Gegenüber 2025 (32,5 Prozent) ist dieser Anteil um 2,9 Prozentpunkte gestiegen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: I | 21. August 2025

Überstunden verschwinden

ich arbeite bei einer Kfz-Werkstatt. Dort muss ich jeden Tag mindestens 1 Überstunde machen als Azubi. In den seltensten Fällen darf ich wirklich pünktlich heimgehen.

So, jetzt zu meinem Problem: Mein Chef ist ein hohes Mitglied der IHK und meine Überstunden verschwinden einfach. Sobald ich mich ausgestempelt habe, steht kurz danach da, dass ich genau 8 Stunden gearbeitet habe, obwohl das nicht der Fall ist. Somit wurden mir in den letzten 2 Jahren kein einziges Mal meine Überstunden ausgezahlt oder in Freizeit ausgeglichen.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Branchenunterschiede

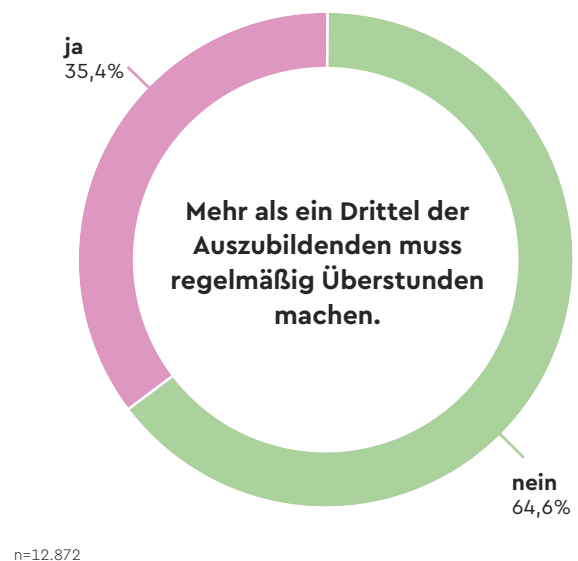
Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Für mehr als die Hälfte der angehenden Verwaltungsfachangestellten (57,6 Prozent) sowie Köchinnen und Köche (52,4 Prozent) gehören regelmäßige Überstunden zu ihrem beruflichen Alltag. Angehende Automobilkaufleute (45,9 Prozent), Industriekaufleute (46,3 Prozent) und Hotelfachleute (45,4 Prozent) berichten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von regelmäßigen Überstunden.

Am niedrigsten liegen die Werte bei den angehenden Maler*innen und Lackierer*innen (26,3 Prozent), Elektroniker*innen für Betriebstechnik (27,5 Prozent), Verkäufer*innen (27,5 Prozent) und Medizinischen Fachangestellten (28 Prozent).

Ausmaß der Überstunden

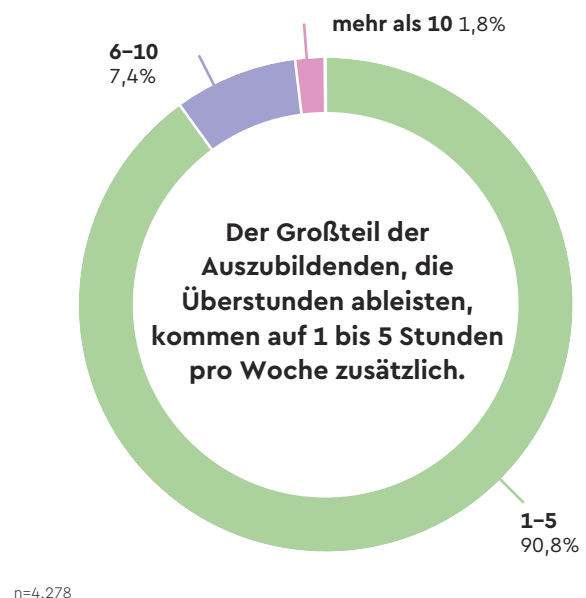
Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen. Sie sehen sich nicht in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

Regelmäßigkeit von Überstunden



Der Großteil (90,8 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, weitere 7,4 Prozent zwischen sechs und zehn Überstunden.

Überstunden pro Woche



A woman with long dark hair in a ponytail, wearing a patterned sweater, is sitting at a desk in a modern office. She is looking at a laptop screen. The office has large windows and modern lighting. The image has a blue tint.

35,4 %

der Auszubildenden leisten
regelmäßig Überstunden.
Ein Teil von ihnen erhält dafür
weder eine Vergütung noch
einen Freizeitausgleich.

3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Durchschnittswerte für Überstunden

Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,2 Stunden pro Woche und damit etwa auf dem gleichen Niveau wie 2025 (3,3 Stunden). Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,6 Prozent).

Mit durchschnittlich 5,8 Überstunden pro Woche liegen Köchinnen und Köche an der Spitze der 25 Berufe, gefolgt von den Maler*innen und Lackierer*innen mit 4,5 und den Hotelfachleuten mit 4,4 Stunden. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten die Industriemechaniker*innen und Industriekaufleute (jeweils zwei Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, hat sich vergrößert: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 32,4 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – in Betrieben zwischen 21 und 500 Beschäftigten waren es 36,6 Prozent. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen lag dieser Anteil bei 38,5 Prozent gegenüber lediglich 29,7 Prozent im Jahr 2024. Während in Betrieben bis 500 Mitarbeitenden der Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten, somit nur leicht über dem Vorjahresniveau liegt, ist bei den Großbetrieben ein sprunghafter Anstieg um 8,8 Prozentpunkte festzustellen.

Nach wie vor schneiden Großbetriebe bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden am besten ab. Bei 95,8 Prozent der Auszubildenden fallen dort durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an. Bei den Auszubildenden in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten geben hingegen nur 86,6 Prozent an, maximal fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Gesetzliche Regelung

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: G | 30. Oktober 2025

Feiertage nacharbeiten

Seit Beginn meiner Ausbildung muss ich jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, am darauffolgenden Samstag nacharbeiten. Freie Ausgleichstage bekomme ich dafür nicht. Ob die Samstagsarbeit in meinem Gehalt mit eingerechnet ist, weiß ich nicht.

Meine Arbeitgeber meinten auf Nachfrage dazu, dass das in ihrem Betrieb so geregelt ist, dass die Feiertage zwar frei sind, dafür aber nachgearbeitet werden.

Ist das so rechtens?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

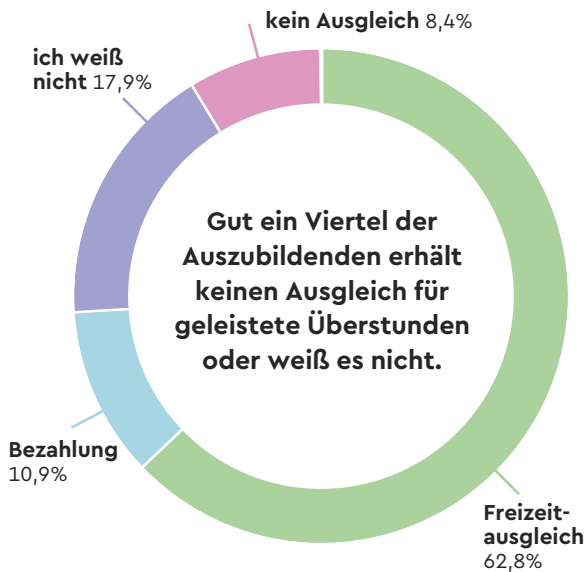
Ausgleich für Überstunden

Knapp drei Viertel (73,6 Prozent) der Befragten gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (10,9 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (62,8 Prozent). 8,4 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



n=12.340

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Ohne solche Vereinbarungen scheuen sich Auszubildende häufig, den*die Ausbilder*in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende vorausgesetzt wird.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede bezüglich der Regelung des Überstundenausgleichs. Dies betrifft sowohl die Frage, ob Überstunden eher mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden, als auch, ob überhaupt ein Ausgleich geleistet wird. Während nur 0,7 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten keinen Ausgleich für geleistete Überstunden erhalten, gaben dies 21,6 Prozent der Friseur*innen, 16,8 Prozent der Medizinischen und 16,3 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie 15,8 Prozent der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen an.

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (92,2 Prozent). Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit über alle Berufe und Ausbildungsjahre hinweg liegt mit 39,1 Stunden auf dem gleichen Niveau wie in den Vorjahren. Allerdings gaben 7,8 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden wurden von 1,8 Prozent der Befragten genannt. Viele Auszubildende müssen somit noch immer deutlich länger arbeiten, als dies die gesetzliche Grundlage zulässt.

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden absolviert den betrieblichen Teil der Ausbildung ausschließlich vor Ort im Ausbildungsbetrieb, lediglich 5,5 Prozent der Befragten gaben an, Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice zu absolvieren.

Gesetzliche Regelung

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

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

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: J | 28. Mai 2025

Täglich Überstunden machen

mein Chef und meine Ausbilder wollen von mir, dass ich jeden Tag, an dem ich auf der Arbeit bin, mindestens 1 Überstunde mache. Ich würde gerne mal wissen, ob das erlaubt ist.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zur Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt 3,1 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, hat von den angehenden Verkäufer*innen (10,6 Prozent), Köchinnen und Köchen (9,7 Prozent) sowie Kaufleuten im Einzelhandel (8,9 Prozent) zum Teil mehr als jede*r Zehnte keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für einige Auszubildende die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind leider ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁸ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde bereits im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.¹⁹

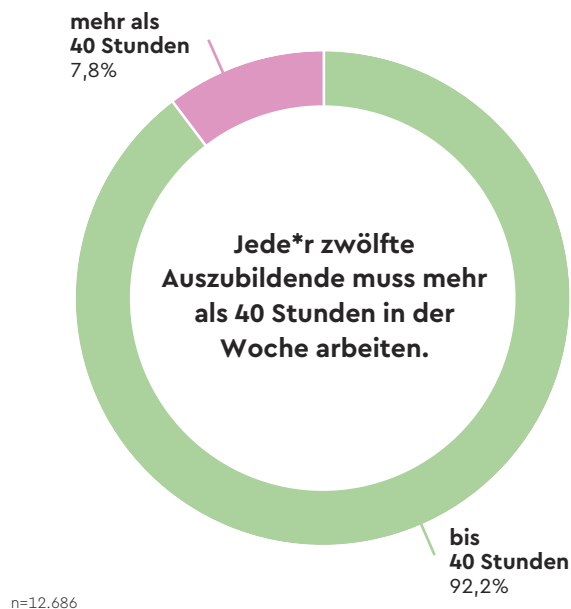
Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.²⁰

¹⁸ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹⁹ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

²⁰ Vgl. BMBF (2026): Berufsbildungsbericht 2026, S. 117 f: Auch 2024 fielen die Lösungsquoten in Berufen des Hotel- und Gastgewerbes wieder überdurchschnittlich hoch aus. Ebenfalls sehr hohe Vertragslösungsquoten von bis zu 50 Prozent entfielen u. a. auf die Friseur*innen, die Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk sowie die Maler*innen und Lackierer*innen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



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: 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.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: F | 7. Mai 2026

Nach der Berufsschule zurück in den Betrieb

Folgende Situation: Ich habe eine 40-Std.-Woche, also 8 Std. am Tag, von Montag bis Freitag. Ich fange in der Firma um 9:00 Uhr an, Ende ist 18:00 Uhr. Wir haben zwei Berufsschultage von jeweils 7:50 Uhr bis 14:45 Uhr. Die Wegzeit von der Berufsschule zur Arbeit beträgt ca. 25 Minuten.

Niemand aus unserer Klasse muss an einem der beiden Tage zurück in den Betrieb, nur die Azubis aus unserer Firma. Unser Lehrer meinte, dass das nicht zulässig wäre. Mein Ausbilder hat gesagt, dass wir kommen müssen.

Hinzu kommt, dass wir jeden zweiten Samstag 3 Überstunden machen sollen. Es bleibt also kaum noch Zeit, um für die Schule zu lernen.

Wie berechnet sich der zweite Berufsschultag? 8 × 45 Minuten plus 45 Minuten Pause plus 25 Minuten Wegzeit?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 4,6 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2025: 4,1 Prozent). Bei weiteren 13,1 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2024: 11,6 Prozent).

Von den angehenden Friseur*innen (66,7 Prozent) und Köchinnen und Köchen (69,2 Prozent) gaben nur etwa zwei Drittel an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Auch von den Verkäufer*innen (70,6 Prozent), Zahnmedizinischen Fachangestellten (72,4 Prozent), und Kaufleuten im Einzelhandel (74 Prozent) waren es jeweils weniger als drei Viertel der Befragten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2.5

Blickpunkt

Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht 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 fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JARbschG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JARbschG).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: J | 13. März 2026

Arbeiten am Wochenende trotz Schulzeit

Ich bin 17 Jahre alt und habe das Problem, dass ich momentan in der Schule bin. Mein Chef allerdings ist der Meinung, mich am Wochenende einsetzen zu müssen. Das heißt also, dass ich von Montag bis Freitag in die Schule gehe und am Wochenende dann auch arbeiten muss, ohne dass ich danach frei bekomme.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Verstöße gegen das Gesetz

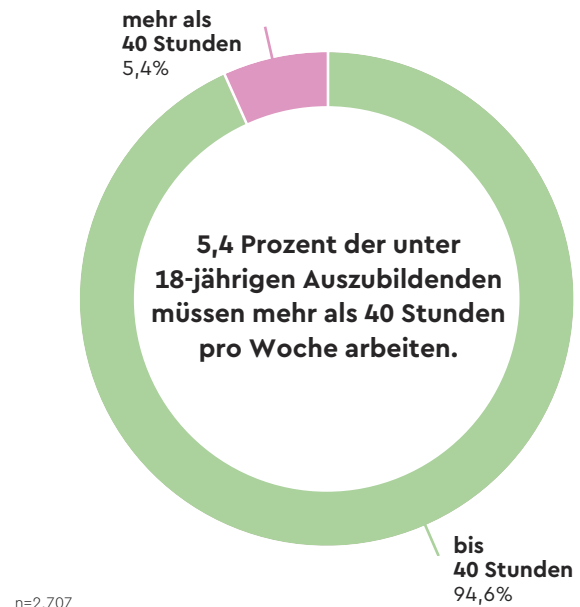
Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, mit 5,4 Prozent um 1,3 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres (6,7 Prozent) liegt, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. Außerdem entspricht es keinesfalls dem JARbschG, wenn immer noch fast jede*r dritte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (30,3 Prozent, 2025: 26,8 Prozent).

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des JARbschG werden oftmals missachtet: So muss mehr als jede*r neunte minderjährige Auszubildende (11,5 Prozent) die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.²¹

²¹ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren²² – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden.

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

²² Vgl. BIBB (2026): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026 – Vorversion, S. 174.

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: FH | 18. Mai 2026

Ausbildungsvergütung

ich hätte eine Frage bezüglich meiner Ausbildungsvergütung.

Ich bekomme pro Monat 300 € Festgehalt und bin für das erste Lehrjahr als Praktikant eingestellt, da ich nur einmal pro Woche im Betrieb bin. In dem Buch »Kompass: Ausbildung« steht allerdings, ich müsste nach dem Jahr 2025 682,00 € im ersten Ausbildungsjahr ausgezahlt bekommen.

Nun frage ich mich natürlich, ob dies ein Fehler des Betriebes ist oder ob das Ganze rechtens ist.

Ich hoffe, Sie können mir dabei weiterhelfen.

Von: J | 24. März 2026

Ausbildungsvergütung

Ich habe deutlich zu wenig Gehalt erhalten, unter 900 €, obwohl mir im 3. Jahr mindestens 1,1 zusteht. Deren Aussage ist, dass ich in den letzten Monaten zu viel erhalten habe, da sie einen Fehler gemacht haben, und sie haben jetzt einfach das Geld abgezogen, ohne Aufklärung und Mitteilung darüber.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf – nach derzeitiger Rechtsprechung – die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe 2025 nur noch bei 20 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren.²³

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

²³ vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2026. Stand 04/2025

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Seit dem Jahr 1976 ermittelt das BIBB jährlich die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland.

Demnach erhöhten sich 2025 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 6,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.209 Euro. Der Anstieg ist damit sogar noch stärker ausgefallen als 2024, wo mit einer Zunahme um 6,3 Prozent der seinerzeit höchste Anstieg seit 1992 ermittelt wurde – dem Jahr, in dem erstmals für das gesamte Bundesgebiet Daten erhoben wurden.

Bereits im ersten Ausbildungsjahr lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung bei 1.117 Euro, im vierten Jahr betrug sie 1.339 Euro.²⁴

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Wie bereits 2024, bestanden auch 2025 nur noch minimale Unterschiede in der durchschnittlichen Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In Ostdeutschland fiel der Vergütungsanstieg mit 6,9 Prozent geringfügig stärker aus als in Westdeutschland mit 6,6 Prozent. Dies führte zu tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1.208 Euro in Westdeutschland und 1.213 Euro in Ostdeutschland.²⁵

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

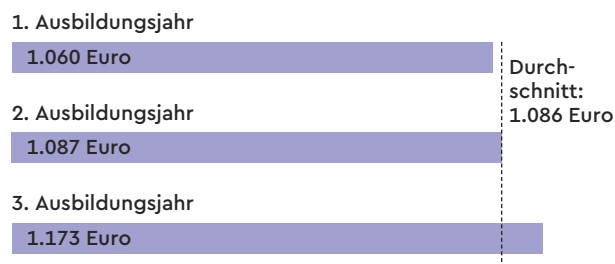
Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Mit durchschnittlich 1.404 Euro lagen 2025 die Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen an zweiter Stelle aller dualen Ausbildungsberufe, dicht gefolgt von den Bankkaufleuten (1.388 Euro) und Anlagenmechaniker*innen (1.381 Euro). Am unteren Ende rangieren erneut mit großem Abstand die Friseur*innen (727 Euro), aber auch angehende Tischler*innen verdienen mit

981 Euro deutlich weniger als der Durchschnitt der Auszubildenden.²⁶

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, zeigen. Sie bekommen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) 1.086 Euro pro Monat und damit – wie auch in den zurückliegenden Jahren – noch immer deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 1.086 Euro im Monat an Ausbildungsvergütung erhalten. – Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=12.145 (davon 12.001 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

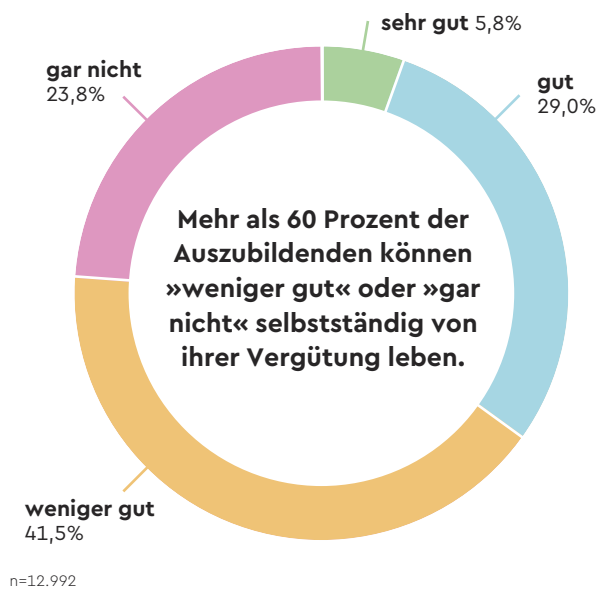
Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass nur etwa ein Drittel (34,8 Prozent, 2025: 37,2 Prozent) der befragten Auszubildenden angab, »sehr gut« (5,8 Prozent) oder »gut« (29 Prozent) von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können. »Weniger gut« kommen 41,5 Prozent mit der Höhe der Ausbildungsvergütung zurecht – und fast jede*r vierte Auszubildende gab an, von der Ausbildungsvergütung »gar nicht« selbständig leben zu können (23,8 Prozent).

²⁴ Vgl. BIBB (2026): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge, S. 5 ff.

²⁵ A.a.O., S. 13.

²⁶ Vgl. BIBB (2026): Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025.

Von meiner Ausbildungsvergütung
kann ich selbständig leben



Dementsprechend sind mehr als 60 Prozent der Auszubildenden (62,8 Prozent) auf weitere Einkünfte angewiesen. Die größte Bedeutung haben dabei die Unterstützung von Eltern/Bekannten (30,8 Prozent) sowie Kindergeldzahlungen (23,7 Prozent). 12,6 Prozent der Befragten gaben an, neben ihrer Ausbildung noch einen Nebenjob zu haben. Staatliche Leistungen wie die Berufsausbildungsbeihilfe (3,2 Prozent) oder andere staatliche Leistungen (4,3 Prozent) sind von nachrangiger Bedeutung.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei weiterhin zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.431 Euro) und Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen (1.409) im dritten Ausbildungsjahr mehrere Hundert Euro mehr als Friseur*innen (851 Euro). Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in den letzten Jahren aber etwas geringer geworden. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte MiAV ihre Wirkung entfaltet.

Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 1.173 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

In »weiblich dominierten Berufen«²⁷, lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr mit 1.140 Euro geringfügig niedriger als in den »männlich dominierten Berufen« (1.147 Euro). Die Unterschiede sind nur bedingt signifikant²⁸, was sich auch daran zeigt, dass die höchsten Ausbildungsvergütungen in Berufen gezahlt werden, die zu etwa gleichen Anteilen von männlichen und weiblichen Auszubildenden gewählt wurden (1.226 Euro).

Mindestausbildungsvergütung

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

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

Vergütungsstufen bis 2026 (Stand Juni 2025)

1. Ausbildungsjahr

620 Euro	649 Euro	682 Euro	724 Euro
----------	----------	----------	----------

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

731,60 Euro	766 Euro	805 Euro	854 Euro
-------------	----------	----------	----------

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

837 Euro	876 Euro	921 Euro	977 Euro
----------	----------	----------	----------

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

868 Euro	909 Euro	955 Euro	1.014 Euro
----------	----------	----------	------------

2023 2024 2025 2026
Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

²⁷ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

²⁸ Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass inzwischen lediglich noch vier der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in die Kategorie »weiblich dominiert« fallen, d. h. über einen Anteil von mehr als 70 Prozent weiblicher Auszubildender verfügen. In den zurückliegenden Jahren sind einige der »weiblich dominierten Berufe« aus der Gruppe der 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe herausgefallen und werden daher im Ausbildungsreport nicht mehr berücksichtigt.

A close-up photograph of two hands holding several 20 Euro banknotes. The image has a warm, yellowish tint. The hands are positioned in the center, with the banknotes fanned out. The background is blurred, showing what appears to be a person's torso in a light-colored shirt.

1.086 €

Ausbildungsvergütung haben die befragten Auszubildenden durchschnittlich im Monat erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 1.209 €.

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

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

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

Auch in diesem Bereich herrscht seit vielen Jahren eine hohe Konstanz bei den jeweils am besten bzw. am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen. Auf Anhieb sehr gut ist die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität der angehenden Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen ausgefallen, die in diesem Jahr erstmals zu den 25 häufigsten Ausbildungsberufen zählen.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriemechaniker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Mechatroniker*in
Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Versicherungen und Finanzanlagen

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Elektroniker*in für Betriebstechnik
Industriekaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in
Tischler*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Anlagenmechaniker*in
Automobilkaufmann*frau
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte*r
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Friseur*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Koch*Köchin
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt erneut auf, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung. Dies belegen auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse.

3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Der Ausbildungsreport zeigt seit dem Beginn der jährlichen Erhebungen, dass der Großteil der Auszubildenden mit der Ausbildung zufrieden ist. Nie zuvor waren die Zustimmungswerte bei dieser Frage jedoch so niedrig wie in diesem Jahr.

Insgesamt gaben im diesjährigen Ausbildungsreport nur noch knapp zwei Drittel (65,7 Prozent) der befragten Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (17,2 Prozent) oder »zufrieden« (48,5 Prozent) zu sein. Die Gesamtzufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr (71,6 Prozent) stark eingebrochen.

26,7 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein. Insgesamt 7,6 Prozent der Befragten und damit deutlich mehr als im Vorjahr (5,2 Prozent) äußerten sich »eher unzufrieden« (5,7 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,9 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: S | 11. Mai 2026

Fachkraft statt Azubi

Ich bin im 3. Ausbildungsjahr zur Medizinischen Fachangestellten. Ich absolviere meine Ausbildung seit der Hälfte der Ausbildung in Teilzeit aufgrund psychischer Vorerkrankungen. Nun bin ich im letzten halben Jahr vor den Prüfungen und nur noch im Betrieb eingeplant, da die Berufsschule abgeschlossen ist.

Da eine Kollegin in Rente gegangen ist, muss ich nun eine Nachmittagsprechstunde als MFA allein abdecken sowie Urlaubs- und Krankheitsvertretung übernehmen. Ich fühle mich mit dieser Situation sehr unwohl, da in dieser Zeit die Verantwortung auf mir lastet und ich dieser als Auszubildende nicht adäquat nachkommen kann. Nach Aussage meiner Ausbilderin

wäre dies mit der zuständigen Ärztekammer abgestimmt und genehmigt.

Aufgrund meiner Vorerkrankungen steht mit dieser zusätzlichen Belastung der Abschluss meiner Ausbildung in Gefahr. Klärende Gespräche mit meiner Ausbilderin diesbezüglich sind bisher sehr ambivalent und nicht zufriedenstellend verlaufen.

Wie verhalte ich mich in dieser Situation bzw. welche Möglichkeiten zur Besserung habe ich? Welche Ansprechpartner stehen mir außerhalb der Ärztekammer noch zur Verfügung?

Von: M | 21. Januar 2026

Ausbildung ohne Betrieb beenden (3.Lj.)

Ich hoffe, du kannst mir weiterhelfen! In meiner überbetrieblichen Ausbildung als Kauffrau im Einzelhandel gab es schon öfter Probleme, aber jetzt ist »der Rand übergelaufen«.

Ich arbeite in einem kleinen Betrieb mit 5 Mitarbeitern. Schon mein Einstieg in den Betrieb war schwierig und die Probleme begannen gleich von Anfang an. Ich habe mit 16 Jahren meine Ausbildung begonnen und musste schon ab da an samstags arbeiten gehen. Ich wusste damals nicht, dass man das erst ab 18 darf!

Des Weiteren wurde ich von meinem Chef schon mehrmals indirekt beleidigt (figurbezogen).

Ich kam jeden Tag eine halbe Stunde eher zur Arbeit, die ich nicht »geschrieben« habe. Auch wenn ich nach der Schule für 2 Stunden arbeiten gehen musste, habe ich die halbe Stunde Fahrtzeit nicht »geschrieben«. So zieht es sich jetzt schon die ganze Zeit hin.

Was ich in diesem Betrieb an Wissen vermittelt bekomme, da hätte ich auch Verkäuferin lernen können. Ich mache quasi dasselbe wie meine damalige Mit-Azubine, die Verkäuferin gelernt hat.

Und jetzt im Januar hat unser Betrieb an einer Hochzeitsmesse teilgenommen. Als meine Chefin uns diese Mitteilung gemacht hat, bat sie darum, dass die Angestellten unentgeltlich teilnehmen, und meinte zu mir, es wäre für mich eine Pflichtveranstaltung. Mich hätte keiner dazu zwingen müssen, ich habe gerne mitgemacht. Als Azubi sollte man solche Chancen nutzen.

Als ich meiner Chefin dann aber meinen Überstundenzettel vorgelegt habe, meinte sie, dass sie die Stunden bei der Hochzeitsmesse nicht als Überstunden ansieht, so ganz nach dem Motto: »Sei froh, dass du mitdurftest, und verlang gefälligst keine Stunden dafür.«

Ich finde das ungerecht, vor allem, weil ich diese Zeit besser hätte nutzen können. Beispielsweise, um den Berufsschulstoff nachzuholen, da ich 5 Unterrichtstage vor Weihnachten aus der Schule genommen wurde und dadurch einiges verpasst habe.

Als weiteres Problem möchte ich noch hinzufügen, dass ich 4 Wochen vor Weihnachten eine 7-Tage-Woche hatte und dann meistens sonntags auch noch arbeiten gehen musste. Und somit sogar einmal 21 Tage am Stück auf Arbeit war.

Was das Fass aber zum Überlaufen brachte, geschah heute. Meine Chefin/Ausbilderin besteht darauf, dass ich Berichte über bestimmte Waren oder Themen schreibe. Sie weiß, dass ich im »Berichte schreiben« nicht sehr gut bin und es auch nicht besonders mag.

Heute habe ich meinen letzten Bericht von ihr zurückbekommen mit der Aussage, es wäre niemals ein Bericht, und dann hat sie mich richtig fertiggemacht, sodass ich in Tränen ausbrach und erst mal eine halbe Stunde Ruhe brauchte.

Diese Situationen sind schon öfter vorgekommen.

Nun aber zu meiner eigentlichen Frage. Ich habe schon des Öfteren überlegt, den Betrieb zu wechseln, aber immer war ich am Ende doch zu sozial und hatte so viel Mitleid mit ihnen, dass ich geblieben bin.

Jetzt bin ich an einem Punkt angelangt, an dem ich mir sage: Es reicht!

Kann ich meine überbetriebliche Ausbildung auch in einem anderen Betrieb beenden oder diese Ausbildung sogar ohne Betrieb beenden?

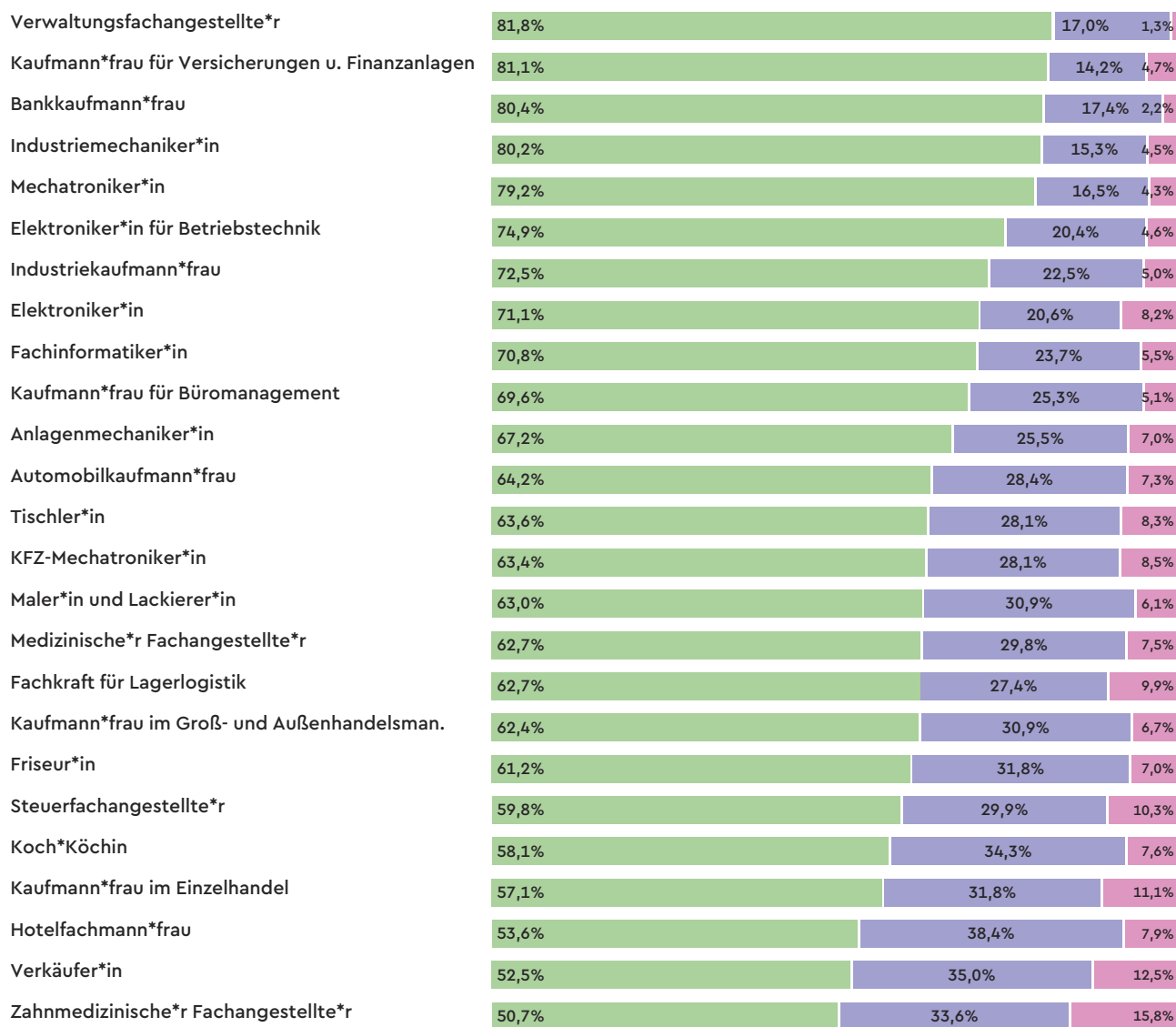
Was sind meine Rechte? Bitte helft mir.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während jeweils mehr als 80 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten, Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen, Bankkaufleute und Industriemechaniker*innen mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind,

trifft dies für nur gut die Hälfte der Hotelfachleute, Verkäufer*innen und Zahnmedizinischen Fachangestellten zu. Darüber hinaus lassen sich zahlreiche weitere Ausbildungsberufe identifizieren, in denen weniger als zwei Drittel der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



n=12.793

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

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 83,6 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«, aber nur gut ein Viertel (22,4 Prozent) derer, die sich »selten« oder »nie« korrekt behandelt fühlen.

Dementsprechend fühlen sich mehr als zwei Drittel (71,7 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »(sehr) unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder*innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (25,3 Prozent), »selten« (20,5 Prozent) oder »nie« (25,9 Prozent) korrekt behandelt.

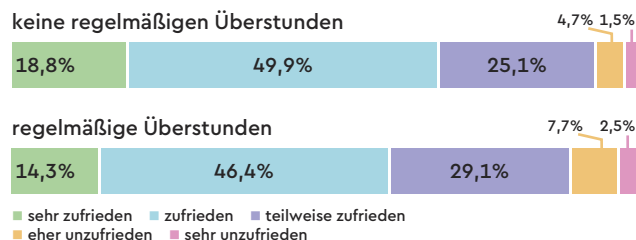
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Überstunden

Überstunden haben ebenfalls einen Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit: Während 18,8 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies nur für 14,3 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Umgekehrt sind die von regelmäßigen Überstunden betroffenen Auszubildenden deutlich häufiger unzufrieden mit ihrer Ausbildung.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

n=12.467

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 85,6 Prozent (2025: 87,2 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 hingegen lediglich bei 55,5 Prozent (2025: 71,9 Prozent).

Der Vergleich mit den Vorjahreswerten verdeutlicht, dass dieser Unterschied sich deutlich vergrößert hat und die zunehmende Belastung durch ausbildungsfremde Tätigkeiten als eine der Hauptursachen für die deutlich gesunkene Ausbildungszufriedenheit anzusehen ist.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 81,8 Prozent weder unter- noch überfordert. Viele Auszubildende, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich beispielsweise bei den angehenden Industriemechaniker*innen (81,1 Prozent), Industriekaufleuten (79,2), sowie Bank- und Automobilkaufleuten (78,3 Prozent bzw. 77,3 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf die Zahnmedizinischen Fachangestellten (58,4 Prozent), Maler*innen und Lackierer*innen (63,7 Prozent) und Friseur*innen (65 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 38,8 Prozent (2025: 48,5 Prozent). Deutlich gestiegen auf 38,6 Prozent



75,7%

der Auszubildenden mit betrieblicher Interessenvertretung sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 56,5 %.

ist in dieser Gruppe der Anteil von Auszubildenden, die sich überfordert fühlen (2025: 25,8 Prozent), während der Anteil der unzufriedenen Auszubildenden, die sich unterfordert fühlen, leicht auf 22,6 Prozent gesunken ist (2025: 25,8 Prozent)

Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (29,5 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung ist mit 17,5 Prozent bei den Fachinformatiker*innen zu verzeichnen.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

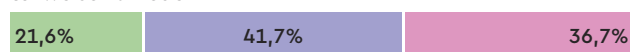
Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden die Ausbildung in ihrem Betrieb seltener weiterempfehlen als Zufriedene. Während von den (sehr) Zufriedenen 75,1 Prozent die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 6,9 Prozent.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit zur 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 ■ weiß nicht ■ nein

Nur 6,9 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würden eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

n=12.676

Insgesamt würde lediglich gut die Hälfte der Auszubildenden (55,7 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen und somit noch einmal deutlich weniger als im Vorjahr (2025: 60,6 Prozent). 19,1 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen (2025: 15,8 Prozent) und 25,2 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher (2025: 23,6 Prozent). Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe über fehlende Bewerber*innen verweisen diese Werte auf einen erheblichen Handlungsbedarf.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb



n=12.725

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung deutlich abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch 62 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es bereits im zweiten Ausbildungsjahr nur noch etwa die Hälfte (50,7 Prozent). Im dritten und vierten Ausbildungsjahr liegen die Werte noch niedriger (44,5 Prozent bzw. 39,9 Prozent). Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Entscheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung noch nicht einmal jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



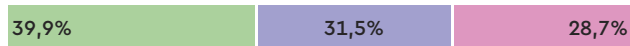
2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



4. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

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

n=12.683

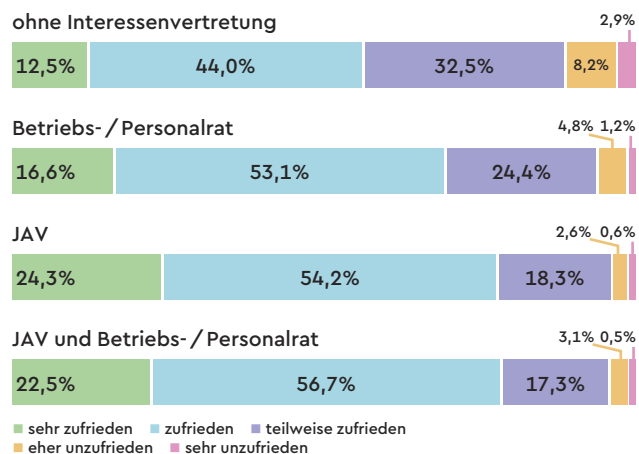
Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: Etwa drei Viertel der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (72,9 Prozent) und vier von fünf Auszubildenden, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären (80,4 Prozent), würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das Gleiche gilt für 87,5 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit »sehr gut« bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist, insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels, ein immer wichtiger werdender Faktor – auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, sehr wichtig. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, die sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden können (37,5 Prozent)²⁹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (29,2 Prozent). Ein Drittel (33,4 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 75,7 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 56,5 Prozent. Umgekehrt sind nur 4,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wis-

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.

n=11.709

²⁹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten; also in Betrieben, die die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung erfüllen.

Auszubildende mit
einer Interessenvertretung
im Betrieb sind deutlich
zufriedener mit ihrer Ausbildung.



3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

sen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei elf Prozent – und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte, auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (44,2 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV 72,1 Prozent vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 79,9 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 62,1 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 28,7 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit 5 bis 20 Mitarbeiter*innen schrumpft der Anteil auf 10,6 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

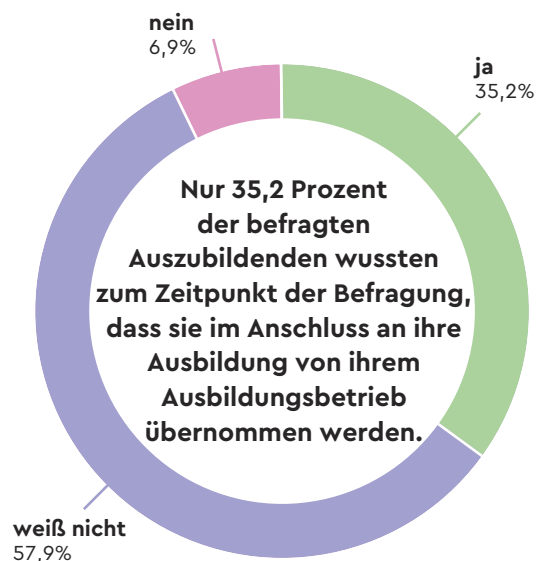
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (39,4 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 73,1 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (28,1 Prozent der befragten Auszubildenden³⁰) hingegen nur 61,4 Prozent. Der Unterschied macht deutlich: Tarifbindung sorgt für verlässlichere Bedingungen in der Ausbildung – etwa bei Vergütung, Arbeitszeiten und Übernahmefragen – und ist damit ein wichtiger Faktor für gute Ausbildung.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wirkt sich positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit aus. 71,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es lediglich 65,4 Prozent.

Ob Auszubildende eine Perspektive auf Übernahme haben, ist ein zentraler Faktor für ihre Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und ihre weitere berufliche Planung. Etwa zwei Drittel (64 Prozent) der Befragten gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede*r sechste Auszubildende (18,9 Prozent) sagte, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 45 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 35,2 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



n=12.691

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (57,9 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 6,9 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dies betrifft 11,5 der Friseur*innen und jeweils etwa 10 Prozent der angehenden Fachkräfte für Lagerlogistik, Hotelfachleute, Maler*innen und Lackierer*innen, Tischler*innen und Verkäufer*innen, je-

³⁰ 32,5 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

doch weniger als ein Prozent der Verwaltungsfachangestellten und Bankkaufleute.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Daten der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zeigt, dass der Anteil derjenigen, die selbst kurz vor Ende ihrer Ausbildung noch nicht wussten, ob sie weiterbeschäftigt werden, im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas gesunken ist – um 4,4 Prozentpunkte auf 37,1 Prozent.

Ebenfalls leicht gesunken ist der Anteil jener Auszubildenden, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmeusage freuen durften, um 1,1 Prozentpunkte auf 48,8 Prozent.

Deutlich angestiegen ist hingegen der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, von 8,6 Prozent im Jahr 2025 auf nun 14,1 Prozent. Damit haben sich die Übernahmeaussichten im Vergleich zum Vorjahr erneut verschlechtert.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits darüber informiert waren, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 14,7 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (1,8 Prozent) und knapp 46 Prozent verfügten über eine sonstige Alternative. 37,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Anschlussperspektive.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: S | 6. Januar 2026

Mündliche Übernahme – jetzt doch nicht mehr?

Ich habe meine Ausbildung zum FIAE auf 2,5 Jahre verkürzt. Die letzte mündliche Prüfung und somit auch mein Ausbildungsende findet nächste Woche Mittwoch, den 14.01., statt. Im November letzten Jahres wurde mir mündlich vom Chef versichert, dass ich unbefristet übernommen werde.

Im Dezember teilten der Chef und der Teamleiter mir mündlich mit, dass ich doch nur befristet für 1 Jahr übernommen werde. Der Teamleiter hat mich selbst auch schon nach meinem Gehaltswunsch gefragt.

Damit hätte ich auch leben können. Jedoch wurde mir gestern, am 05.01., nun schriftlich mitgeteilt, dass ich doch nicht übernommen werde und für die restliche Ausbildungszeit freigestellt bin. Ich habe mir nichts zuschulden kommen lassen. Dasselbe ist wohl auch einer anderen Auszubildenden passiert, diese ist aber schon seit einem Jahr weg. Kontaktdaten sind vorhanden.

Leider habe ich keine Zeugen dafür, dass mir das mündlich mitgeteilt wurde. Es gibt keine E-Mails oder Sonstiges. Der generelle Konsens im Büro war, dass wir Azubis alle unbefristet übernommen werden, und selbst der Teamleiter wusste nichts von der Freistellung bzw. Nicht-Übernahme.

Meiner IHK habe ich gestern schon geschrieben, habe aber noch keine Antwort erhalten und bin ratlos, was ich noch machen kann, außer mich auf die Prüfung zu konzentrieren und mich zu bewerben. Hätte ich früher gewusst, dass ich doch nicht übernommen werde, hätte ich mich viel früher beworben und bin dann ab nächster Woche arbeitslos.

Eine Rechtsschutzversicherung habe ich leider auch nicht und leider auch nicht die Kraft, um einen langen Rechtsstreit auszufechten.

Ich brauche dringend Hilfe bzw. Ideen, was ich machen kann, denn ich fühle mich extrem machtlos.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Der beschriebene Rückgang ist in nahezu allen Ausbildungsberufen festzustellen. Trotzdem variieren die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Unabhängig vom Ausbildungsjahr konnte sich die Mehrzahl der befragten Mechatroniker*innen (54,2 Prozent), Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Industriemechaniker*innen (jeweils 49 Prozent) bereits sicher sein, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden – demgegenüber allerdings nur gut ein Fünftel der angehenden Verkäufer*innen (20,4 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 77 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen zeigten sich nur 39,9 Prozent »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das heißt, dass Zukunftsaussichten, die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Von den Auszubildenden mit

Übernahmeangebot wurden 75,9 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. Wie im Vorjahr erfolgt jedoch etwa ein Viertel (24,1 Prozent) der Übernahmen nur befristet, zumeist auf höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorliegt, wird deutlich, dass sich insgesamt nur knapp ein Viertel (22 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnte, im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen zu werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße: Während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 44 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten bei lediglich 33 Prozent. Hierbei fällt auf, dass der Anteil in Kleinstbetrieben bis vier Mitarbeitenden mit 38 Prozent um etwa fünf Prozentpunkte höher liegt als in den übrigen Betrieben bis 500 Mitarbeitenden.

Während in Großbetrieben nur knapp zwei Drittel (64,1 Prozent) der Abschlussverträge unbefristet sind, erhalten in Betrieben bis 500 Beschäftigte vier von fünf Auszubildenden, die übernommen werden, einen unbefristeten Vertrag (80,1 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

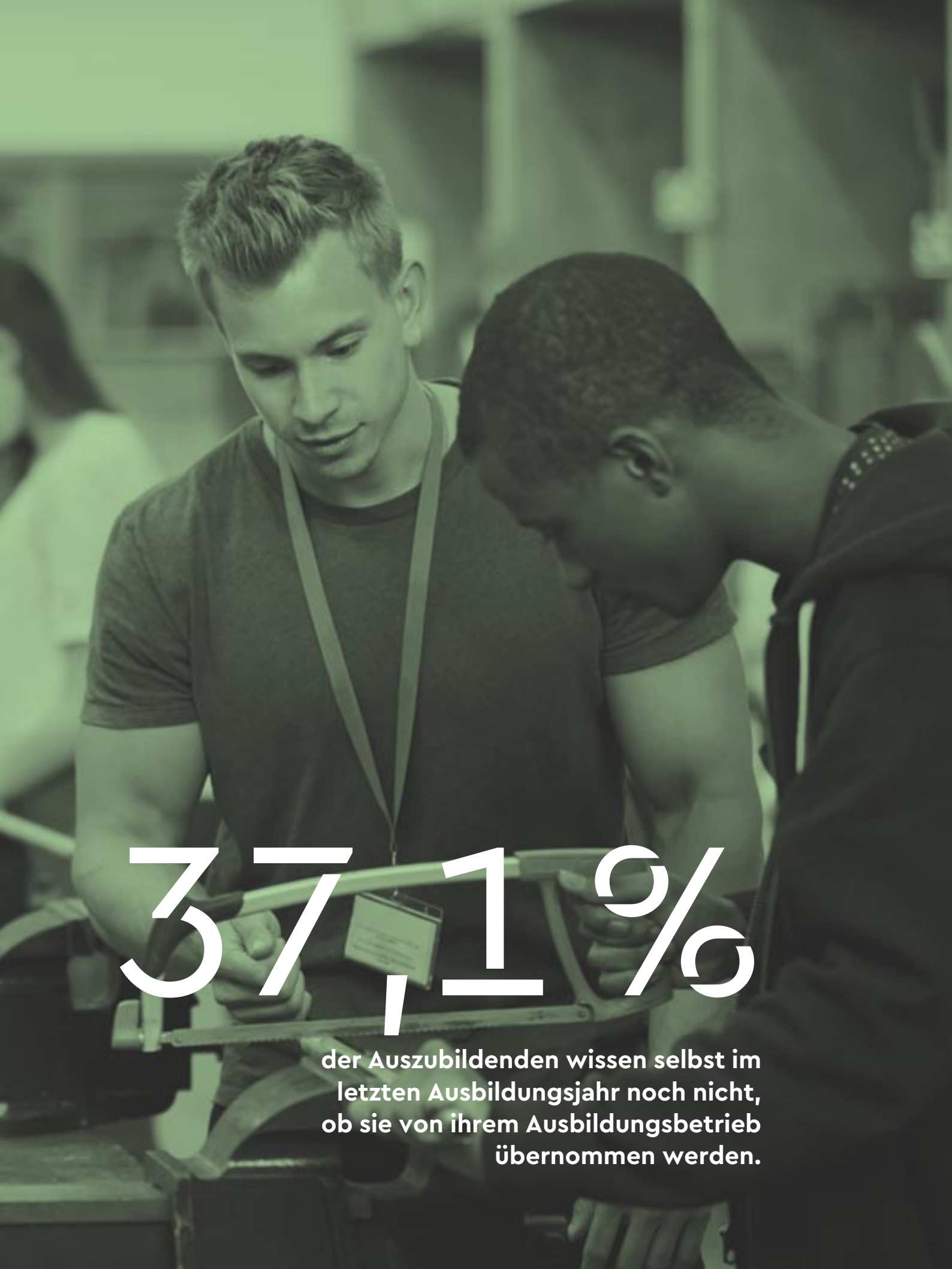
Berufliche Zukunftsperspektiven

Erstmals wurden die Auszubildenden für den vorliegenden Ausbildungsreport auch um eine Einschätzung ihrer beruflichen Zukunftsperspektiven gefragt. Ungeachtet der häufig unsicheren Übernahmeperspektiven sind die Auszubildenden in dieser Hinsicht grundsätzlich zuversichtlich. 84,4 Prozent der Befragten schätzen ihre berufliche Zukunftsperspektive als »sehr gut« (22,8 Prozent) oder »eher gut« (61,6 Prozent) ein, 13,7 Prozent erachten diese als »eher schlecht« und 1,9 Prozent als »sehr schlecht«.

Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen fallen hier verhältnismäßig gering aus, so dass auch von den Auszubildenden in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen zu mindestens drei Viertel (eher) zuversichtlich in ihre berufliche Zukunft blicken. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich hier nicht feststellen.

Ebenso lässt die Zuversicht bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft im Verlauf der Ausbildung nur in überschaubarem Maße nach. Während von den Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr 87,3 Prozent ihre beruflichen Zukunftsaussichten mit »sehr gut« oder »eher gut« einschätzen, sind es im 3. Ausbildungsjahr immerhin noch 80,3 Prozent.

Einzig jene Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits wussten, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden, blicken etwas skeptischer in ihre berufliche Zukunft. Von ihnen sind lediglich zwei Drittel (66,5 Prozent) (eher) zuversichtlich, wenn es um ihre berufliche Zukunft geht, gegenüber 91,5 Prozent jener Auszubildenden, die bereits über eine Übernahmezusage verfügten.



37,1%

der Auszubildenden wissen selbst im
letzten Ausbildungsjahr noch nicht,
ob sie von ihrem Ausbildungsbetrieb
übernommen werden.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

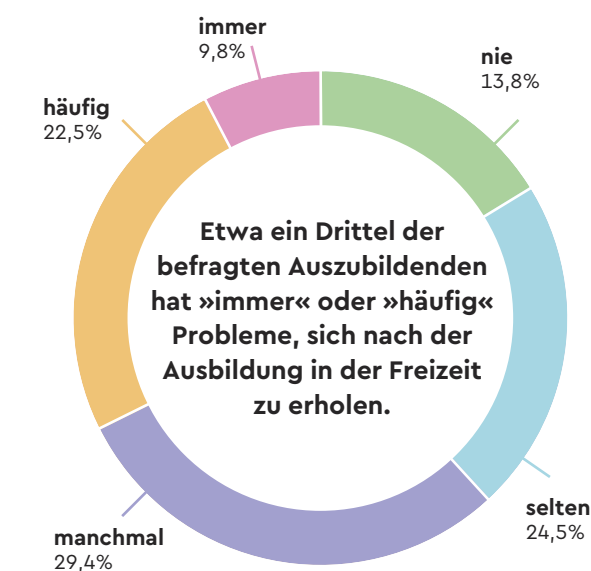
Erholung in der Freizeit

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

So ist der Anteil der befragten Auszubildenden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen – auf nun 32,3 Prozent (2025: 29,2 Prozent). Nur 13,8 Prozent der Befragten sind diese Probleme nicht bekannt.

Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Auch im Ausbildungsreport 2018 wurde eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden, und eine immer mehr aus den Fugen geratene Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstver-

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



n=12.810

ständlichen Erfahrung vieler Auszubildender wird, ist eine alarmierende Entwicklung.

Starke Unterschiede nach Branchen

Zwischen den Berufen bestehen weiterhin deutliche Unterschiede. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Belastung jedoch in vielen Berufen zugenommen; inzwischen berichten in allen 25 betrachteten Berufen mindestens 20 Prozent der Befragten, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben. Am höchsten liegen die Werte bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten, von denen mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53,2 Prozent) Probleme haben, sich zu erholen, sowie bei den Verkäufer*innen (42,9 Prozent), Friseur*innen (41,8 Prozent), Hotelfachleuten (41 Prozent) und Kaufleuten im Einzelhandel (40,3 Prozent).

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: X | 19. November 2025

Das Gefühl gedemütigt zu werden

Ich habe mich mit 30 noch mal entschieden, eine Ausbildung anzufangen. Mir war von Anfang an klar, dass es problematisch werden könnte, in der Rolle als Azubi zu sein, weil ich schon viel Lebenserfahrung mitbringe und als Azubi ganz von 0 beginnen muss. Allerdings dachte ich schon, dass Kollegen »checken«, dass sie mich nicht behandeln können wie einen 17-Jährigen. Auch habe ich schon im Handwerk gejobbt und kann einige Sachen bereits.

Jetzt arbeite ich mit einem Kollegen zusammen, einem Gesellen, der erst 23 Jahre alt ist und mich respektlos behandelt. Er sieht mich einfach nur als Azubi und nicht als Mensch. Er erklärt mir nichts, ich muss den ganzen Tag nur Koffer schleppen und den Müll rausbringen. Gestern sollte ich ihm eine Spezi bringen und solche Sachen.

Ich habe den Beruf aus Interesse gewählt und war wirklich sehr motiviert zu Beginn. Ich bin mir auch für »Drecksarbeit« nicht zu schade und habe mich bisher auch wirklich reingehängt und alles mitgemacht. Diese Woche stand ich einfach sehr viel nur rum, obwohl ich regelmäßig nachfrage, ob ich noch was machen kann. Dann kommen so Kommentare: »Wenn du eh schon rumstehst, kannst du ja auch den Schlauch halten«, der sowieso fest im Behälter ist. Solche Sachen kommen die ganze Zeit, als hätte ich keine Lust zu arbeiten. Es ist aber umgekehrt: Ich bekomme keine Aufgaben und stehe deswegen herum und bekomme dafür dann Anschiss.

Heute hat er mich wieder ewig stehen lassen. Ich bin dann raus, um eine zu rauchen, weil ich echt keine Nerven mehr hatte, auf der Stelle zu stehen. Dann

kam er raus und hat geschrien, dass wir keine Pause machen und mein Kollege meine »Hilfe« braucht, obwohl irgendwie den ganzen Tag Pause ist oder Müll rausbringen. Das hat dann bedeutet, dass ich ihm zugeschaut habe, wie er zwei Meter Rohr isoliert hat.

Ich kann einfach nicht diese »Pseudo«-Arbeit den ganzen Tag spielen. Ich habe eine schwierige Zeit hinter mir mit Psychiatrie etc. Ich habe keine Nerven für weitere Konflikte und bin sehr bemüht, mich zu beherrschen, aber leider sieht es wieder so aus, als müsste ich aktiv werden, sonst werde ich früher oder später platzen.

Allerdings fällt mir so etwas sehr schwer, vor allem dabei ruhig zu bleiben. Ich will mir meinen Weg nicht verbauen.

Auch im Lager ist ein Chef, der nicht meinen Namen schreit, sondern immer »Bursche«, als wäre ich irgendwie 16.

Und allgemein im Betrieb wird so schlecht über Ausländer geredet. Wir haben einen dunkelhäutigen Kollegen, und die sagen einfach das N-Wort, wenn er nicht dabei ist. Außerhalb der Arbeit würde ich mich sofort distanzieren, aber auf der Arbeit habe ich keinen Plan, wie ich damit umgehen soll. So langsam merke ich, wie ich den Respekt vor mir selbst verliere.

Vielleicht habt ihr ein paar Tipps für mich.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar: Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, »nur« 24,9 Prozent angaben, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 67,7 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 35,6 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

Besonders ausgeprägt sind die Probleme bei Auszubildenden mit niedrigeren Schulabschlüssen. Während sich von den Auszubildenden mit (Fach)hochschulreife nur 9,7 Prozent in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, sind es von den Auszubildenden mit einem mittleren Schulabschluss bereits 13,5 Prozent und bei Auszubildenden ohne Abschluss oder maximal einem Hauptschulab-

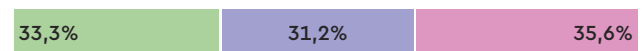
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen in Abhängigkeit von einer gefühlten Über- oder Unterforderung

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

Mehr als zwei Drittel Prozent der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n=12.592

schluss mehr als jede*r Fünfte (20,6 bzw. 20,9 Prozent). Korrespondierend dazu gaben 37,9 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 28,3 Prozent der Auszubildenden mit (Fach-)abitur.

Zu diesen Befunden passt auch, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss mehr als doppelt so häufig angegeben haben, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (20 Prozent), wie (Fach)abiturient*innen (8,9 Prozent).

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen (z. B. Gesetze und Tarifverträge) sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen. Darüber hinaus wäre insbesondere vor dem Hintergrund der immer weiter steigenden psychischen Belastungen die flächendeckende Einrichtung psychosozialer Angebote für Auszubildende zu begrüßen. Insbesondere Auszubildende mit niedrigen Schulabschlüssen müssen zudem intensiv unterstützt werden, um den an sie gestellten Anforderungen insbesondere auch im schulischen Teil der Berufsausbildung gerecht werden zu können.

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

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

Dieser Aspekt wird seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet. Es ist eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, sowohl eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten als auch den Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer solchen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: 69,8 Prozent der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (29,5 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40,3 Prozent). Gut jede*r Fünfte (21,7 Prozent) der Befragten wurde jedoch in einem Beruf

ausgebildet, der eigentlich nicht geplant war. 8,4 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Noch immer gelingt es jungen Männern (32,3 Prozent) anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (25,6 Prozent). Für letztere stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (26,5 Prozent gegenüber 18,6 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (9,2 Prozent Frauen gegenüber 7,6 Prozent Männer).

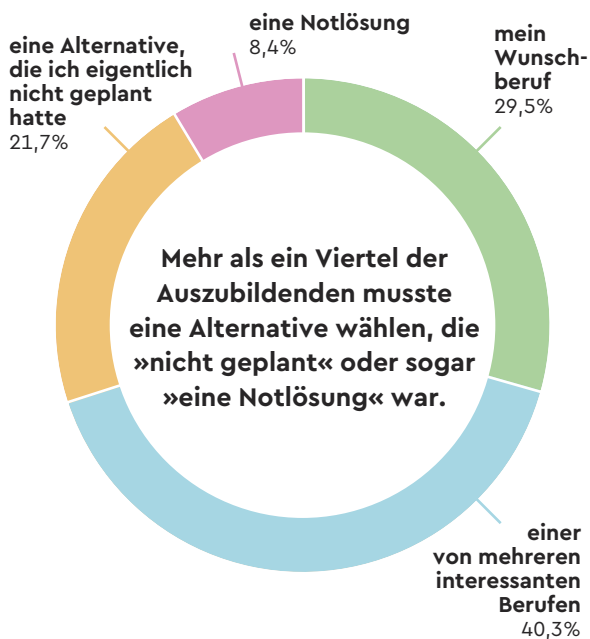
Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge um 3.385 bzw. 1,9 Prozent auf 173.468 gesunken, der Frauenanteil lag mit 36,4 Prozent um 0,1 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2024.

Zwar blieb die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant (2023: 176.535), und ihr Anteil an allen Neuabschlüssen stieg leicht um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent.³¹ Dennoch sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 72,6 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 62,4 Prozent.³²

Angesichts des bei jungen Frauen – noch stärker als bei jungen Männern – ausgeprägten Trends hin zu einer akademischen Bildung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge (insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens) müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen zu erhöhen und sie zudem für ein breiteres Spektrum an Ausbildungsberufen zu begeistern.

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



n=12.725

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen, aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig.

³¹ Vgl. BIBB (2026): Berufsbildungsbericht 2026, S. 71 ff.

³² Vgl. a. a. O.

Dazu gehören eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater*innen und Vermittler*innen sind hier erforderlich.

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

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

den« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintanzustellen.

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur gut die Hälfte (51,5 Prozent) der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative ist, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden ist – gegenüber 78,6 Prozent derjenigen, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist weniger als jede*r Dritte (29 Prozent) mit der Ausbildung »(sehr) zufrieden«.

Perspektive nach der Ausbildung

Durch die geringe Ausbildungszufriedenheit steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

So möchten nur 30,4 Prozent der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits 39 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier mochten lediglich 3,4 bzw. 7,8 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubilden-

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



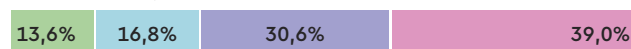
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 (sehr) zufrieden teilweise zufrieden (sehr) unzufrieden

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

n=12.586

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.

n=12.481

3.4.6

Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg

den in ihrem Wunschberuf waren sich bereits 83,9 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während etwa zwei Drittel (67,7 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (43,9 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur knapp ein Viertel (24,2 Prozent) in einer »Notlösung« dem zu.

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L | 31. Juli 2025

Frage zum Abbruch einer Ausbildung

Ich bin derzeit am Überlegen, meine Ausbildung abzubrechen. Der Chef meiner Firma ist eine sehr toxische Person und leider gleichzeitig mein Ausbilder. Ich lerne hier nichts. Wir haben Mitarbeitermangel, weil die letzten 5–6 Mitarbeiter kein Jahr in diesem Irrenhaus durchgehalten haben. Die IHK weiß auch Bescheid, weil die in der Vergangenheit schon mal für einen Azubi hier waren. Und ein paar Lehrer in meiner Berufsschule wollen mit dem Rektor sprechen, um die Zusammenarbeit mit unserem Betrieb in Zukunft wahrscheinlich zu beenden.

Eigentlich hatte ich gehofft, noch dieses Jahr eine andere Stelle zu kriegen, aber bei knapp 5 Bewerbungsgesprächen habe ich 0 Zusagen bekommen. Daher war mein Plan, trotzdem abzubrechen und nächstes Jahr frisch eine Ausbildung in Anwendungsentwicklung zu machen.

Meine konkrete Frage wäre: Wie ist das mit der Sperrzeit nach dem Abbruch? Ich muss ja dann bei der Agentur für Arbeit bzw. beim Jobcenter meine Gründe auflisten, oder? Weil ein Kollege meinte auch, Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind nur: starkes Mobbing, sexuelle Nötigung, keine Bezahlung und der Ausbilder bildet nicht aus, wobei man dem Ausbilder dann Zeit geben muss, sich noch mal zu beweisen.

Ich bräuchte da dringend konkrete Infos, wenn es geht.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Vertragslösungen

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem. Und Besserung ist nicht in Sicht: So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2024 bundesweit 159.024 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (157.974). Die Vertragslösungsquote blieb somit unverändert bei 29,7 Prozent.³³

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

³³ Vgl. BIBB (2025): Berufsbildungsbericht 2025 S. 142.

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.³⁴

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.«³⁵

In einer Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung aus dem Jahr 2023 schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.³⁶ Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses ist daher selten eine spontane Entscheidung. Häufig gehen ihr längere Belastungen, Konflikte oder eine bereits zu Beginn nicht passende Ausbildungsberufswahl voraus. Bevor Auszubildende diesen Schritt gehen, suchen viele zunächst das Gespräch mit Vorgesetzten, wenden sich an Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen und ziehen Gewerkschaften oder die zuständigen Stellen – in der Regel die Kammern mit ihren Ausbildungsberater*innen – als Vermittlungsinstanzen hinzu. Wenn diese Unterstützungs- und Klärungsversuche jedoch ins Leere laufen, die Ausbildungsqualität weiterhin nicht stimmt und kein tragfähiges Unterstützungssystem greift, bleibt für einige Auszubildende am Ende nur die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine neutrale Anlaufstelle, beispielsweise bei einer Jugendberufsagentur, die sowohl von Auszubildenden wie von Ausbilder*innen in Anspruch genommen werden könnte. 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:

Ergebnisse des Ausbildungsreports

Von den Befragten des Ausbildungsreports 2026 gaben 13,9 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt hier mit 15 Prozent um knapp zwei Prozentpunkte über dem der männlichen Auszubildenden (13,1 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 83,6 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 16,4 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass etwa jede*r neunte Auszubildende (10,7 Prozent), die*der im Rahmen des Ausbildungsreports 2026 befragt wurde, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

³⁴ A. a. O., S. 93.

³⁵ A. a. O., S. 93.

³⁶ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S. 15 ff.

A woman with curly hair is standing in a workshop or laboratory. She is wearing a light-colored, possibly white, protective suit or lab coat that appears to have some splatters on it. Large, black, over-ear headphones are hanging around her neck. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is slightly out of focus, showing various pieces of equipment and a brick wall. The overall tone of the image is somewhat muted, with a blueish-grey tint.

4 Geschlechts- spezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe erneut drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Ausbildungsanfänger*innen³⁷ über 70 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 70 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 70 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Bei der Bewertung der Ergebnisse gilt es zu berücksichtigen, dass in den zurückliegenden Jahren mehrere Berufe aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen herausgefallen sind, die zur Gruppe der weiblich dominierten Berufe gehörten. Dies betraf neben den Restaurantfachleuten auch die Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk. Im Jahr 2026 setzt sich die Gruppe der weiblich dominierten Berufe wie im Vorjahr aus den Kaufleuten für Bürokommunikation, sowie den Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten und den Verwaltungsfachangestellten zusammen. Für sich genommen stellt die geringe Zahl weiblich dominierter Berufe unter den 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufen bereits ein Indiz für die vergleichsweise geringe Attraktivität der dualen Ausbildung bei jungen Frauen dar.

Die Abbildung zur Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen zeigt, dass ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe nach wie vor männlich geprägt ist. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls geschlechtsspezifische Schwerpunkte, sie sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports nur sehr geringe Unterschiede in den Bewertungen der abgefragten Bereiche von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf. Diese Unterschiede bestehen zudem unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen. Die minimalen Unterschiede sind ein Hinweis darauf, dass (wie in den Vorjahren) individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen nicht ein aus-

schließliches Problem des dualen Ausbildungssystems darstellen.

Mit Blick auf die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen zeigt sich, dass diese auf Grundlage der 2022 angepassten Methodik bei der Ermittlung der Berufsgruppen³⁸ weniger stark ausgeprägt sind als bei der zuvor verwendeten.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die strukturellen Unterschiede tatsächlich kleiner geworden sind. Vielmehr können diese im Rahmen des Ausbildungsreports nicht mehr abgebildet werden, da in diesem Zusammenhang wesentliche, weiblich dominierte Berufe im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Einzelhandels nicht mehr in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen vertreten sind und somit nicht mehr berücksichtigt werden.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2026

männlich dominiert

Anlagenmechaniker*in
Elektroniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Fachinformatiker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker*in
Koch*Köchin
KFZ-Mechatroniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Mechatroniker*in
Tischler*in

sonstige Berufe:

mindestens 30 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende

Automobilkaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Friseur*in
Hotelfachmann*frau
Industriekaufmann*frau
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandelsman.
Kaufmann*frau für Versicherungen und Finanzanlagen
Steuerfachangestellte*r
Verkäufer*in

weiblich dominiert

Kaufmann*frau für Büromanagement
Medizinische*r Fachangestellte*r
Verwaltungsfachangestellte*r
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

³⁷ Vgl. BIBB (2025): Rangliste 2024 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.

³⁸ Vgl. DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport 2022.

Überforderung und Erholung nach der Ausbildung

Nach wie vor gibt es jedoch auch innerhalb der 25 häufigsten Ausbildungsberufe strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Beispielsweise liegt in den weiblich dominierten Berufen der Anteil der Auszubildenden, die sich mit ihrer Ausbildung überfordert fühlen mit 17,3 Prozent deutlich über dem in den männlich dominierten (11,2 Prozent).

Über- und Unterforderung in der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



Ich fühle mich in der Ausbildung:
 ■ weder noch ■ unterfordert ■ überfordert

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen fühlen sich in ihrer Ausbildung mehr als doppelt so häufig »überfordert« als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=6.982

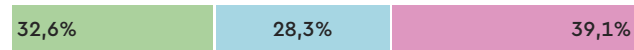
In der Folge haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 27,2 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 39,1 Prozent um mehr als zehn Prozentpunkte höher.

Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



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

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

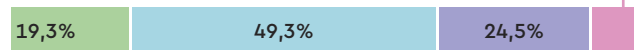
n=7.086

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 68,5 Prozent um 4,3 Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (64,2 Prozent).

Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



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

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=7.081

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (23,1 Prozent gegenüber 38,2 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine nicht geplante Alternative (24,8 Prozent gegenüber 15,6 Prozent bei den männlich dominierten Berufen) oder sogar nur eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,9 Prozent gegenüber 5,8 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Ausbildungsplatz zurückzuführen sind. Es ist festzustellen, dass gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl sie nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten. Daher spielt die frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. sogenannte Männer- bzw. Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen.

Zum Abbau von Ungleichheiten gilt es daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum unabhängig vom jeweiligen Geschlecht zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden.

5 Fazit und Forderungen



Mentale Gesundheit stärken – gute Ausbildung sichern

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

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

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

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

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen:

Ansprechpersonen qualifizieren – Unterstützung verlässlich ausbauen

Auszubildende brauchen verlässliche Ansprechpersonen bei psychischen Belastungen. 41,7 Prozent der Betroffenen geben jedoch an, mit niemandem über ihre Problemlagen sprechen zu können. Schulische Unterstützungsangebote erreichen bislang nur rund ein Fünftel von ihnen.

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

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

Lehrkräfte müssen für den Umgang mit psychischen Belastungen von Auszubildenden verpflichtend fortgebildet werden. Berufsschulen brauchen niedrigschwellige, vertrauliche und gut erreichbare psychologische Beratungsstellen. Externe Unterstützungsangebote sollen sie verbindlich in ihre Konzepte einbinden.

Mentale Gesundheit fest in Ausbildung und betrieblichem Gesundheitsschutz verankern

Mentale Gesundheit kann nicht länger als nachrangiges Thema behandelt werden, sondern muss fester Bestandteil betrieblicher Verantwortung sein. Psychische Belastungen sind im Ausbildungsalltag weiterhin eng mit Arbeitsanforderungen und Ausbildungsbedingungen verbunden: Leistungs- und Zeitdruck, Personalmangel, Verantwortungsdruck, fehlende Planbarkeit und ständige Erreichbarkeit belasten viele Auszubildende. Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf beim Blick auf die Gruppe der hoch belasteten Auszubildenden (34,2 Prozent): Von ihnen fühlen sich inzwischen 80,8 Prozent am Ende eines Ausbildungstages erschöpft; 2016 waren es 61,9 Prozent. Auch der Anteil derjenigen, die immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, ist in dieser Gruppe gestiegen: von 36,5 Prozent im Jahr 2016 auf 48,7 Prozent.

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

Azubiwohnheime ausbauen – Wohnen bezahlbar machen

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

Die DGB-Jugend fordert daher die Politik in Bund und Ländern auf, flächendeckend bezahlbare und mitbestimmte Azubiwohnheime am Beispiel des AzubiWerk München e.V. aufzubauen. Aufgrund einer fehlenden bundesweiten Trägerstruktur im Azubiwohnen müssen inte-

**»Wenn Ausbildungsplätze fehlen,
Wohnraum unbezahlbar wird und
Arbeitsrechte in Frage gestellt
werden, stehen junge Men-
schen massiv unter Druck.
Genau deshalb braucht
es eine starke Stimme
für ihre Interessen.
Die Gewerkschafts-
jugend setzt sich
ein für gute
Ausbildung,
soziale Sicherheit
und eine solidarische,
diskriminierungsfreie
Gesellschaft. «**

Nina Krüger, DGB-Bundesjugendsekretärin



ressierte Träger und Kommunen beim Aufbau von Wohnheimen durch den Bund beraten und begleitet werden.

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

Ausbildungsplätze schaffen –

Ausbildungsgarantie umlagefinanziert erweitern

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

Die gesetzliche Ausbildungsgarantie, deren Maßnahmen seit 2024 greifen, war ein wichtiger Schritt. Bislang erreicht sie jedoch zu wenige Regionen, und unterstützende Instrumente wie das Berufsorientierungspraktikum und der Mobilitätzuschuss werden noch nicht konsequent genutzt. Notwendig ist deshalb eine solidarische Umlagefinanzierung. Eine solche Umlage verteilt die Ausbildungskosten fair unter allen Betrieben und entlastet diejenigen, die tatsächlich ausbilden. Bremen ist mit dem Ausbildungsunterstützungsfonds vorangegangen; auch hat das Land Berlin 2026 eine Ausbildungsplatzumlage eingeführt. Weitere Bundesländer sollten diesen Beispielen folgen. Eine solidarische Umlagefinanzierung schafft Anreize für mehr betriebliche Ausbildungsplätze.

Passungsprobleme abbauen –

Berufsorientierung und Begleitung stärken

Um Passungsprobleme zu lösen, braucht es neben mehr Ausbildungsplätzen vor allem frühzeitige Orientierungsmöglichkeiten für junge Menschen. Sie sollten die Chance erhalten, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Berufswahl mit professioneller Begleitung reflektiert zu treffen. Auch die Betriebe stehen in der Verantwortung, ihre Eignungskriterien zu überprüfen und jungen Menschen mit schwierigeren Ausgangsbedingungen eine Chance zu geben. Förderinstrumente wie die Berufseinstiegsbegleitung oder die Assistierte Ausbildung/AsA flex müssen dafür stärker genutzt werden.

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

Ausbildung mit Perspektive – unbefristete Übernahme für alle

Junge Menschen brauchen nach ihrer Ausbildung Sicherheit und eine verlässliche berufliche Perspektive. Der Ausbildungsreport zeigt jedoch: Ein Drittel der Auszubildenden weiß selbst im dritten Ausbildungsjahr noch nicht, ob sie übernommen werden. Von denjenigen mit Übernahmezusage wird ein Viertel nur befristet angestellt. Zudem ist der Anteil der Auszubildenden ohne Perspektive im Ausbildungsbetrieb von 8,6 Prozent im Jahr 2025 auf 14,1 Prozent gestiegen.

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

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

Mitbestimmung stärkt die Ausbildungsqualität und verbessert die Situation von Auszubildenden im Betrieb. In Betrieben mit Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) geben 59,3 Prozent der Auszubildenden an, durch keine der abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu sein; ohne Interessenvertretung sind es nur 39,7 Prozent. Auszubildende, die sich bei Problemen an eine betriebliche Interessenvertretung wenden können, bewerten ihre Ausbildung positiver als jene, denen eine JAV fehlt.

Die DGB-Jugend fordert deshalb, die Mitbestimmungsrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräten zu stärken. Dazu gehören die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die unbefristete Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die Aufnahme dual Studierender in § 78a BetrVG und klare Mitbestimmung bei mobiler Ausbildung. Gute Mitbestimmung schafft Ansprechpersonen, macht Probleme sichtbar und verbessert Ausbildungsbedingungen verbindlich.



6

Auswertungs- verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von Mai 2025 bis April 2026, zumeist 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 13.227 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2024 in die Auswertung aufgenommen. 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 Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

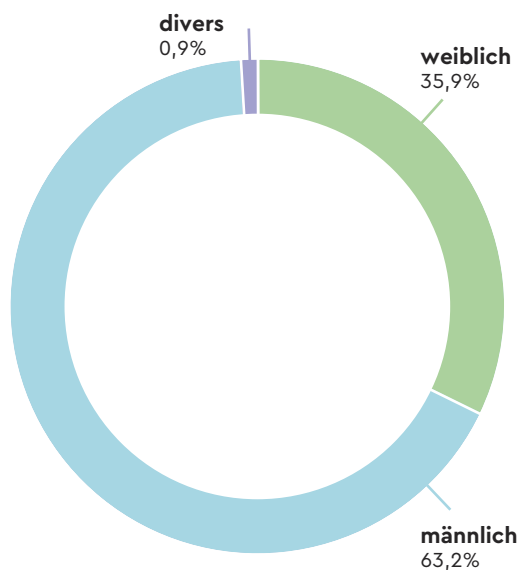
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für diese Schwerpunkte relevanten Antworten wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den so entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



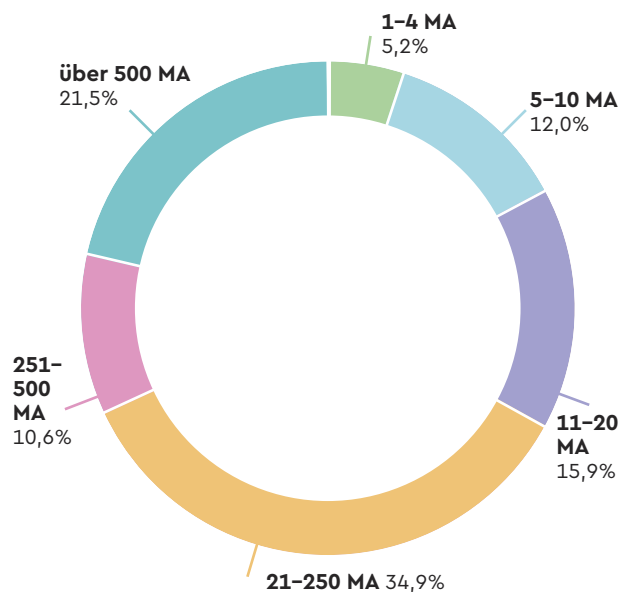
7. Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Geschlecht



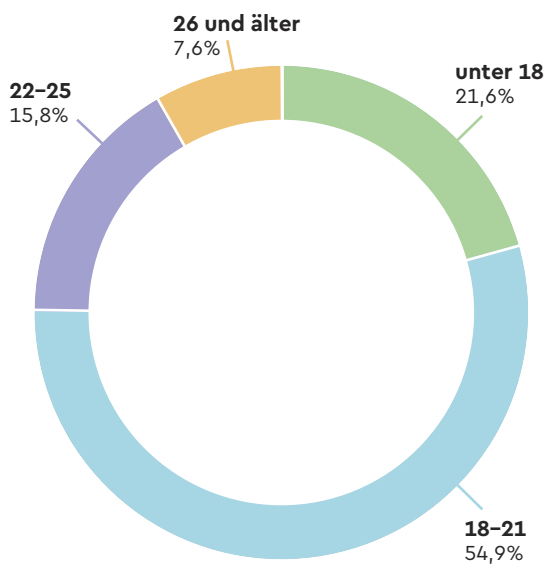
n=13.034

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



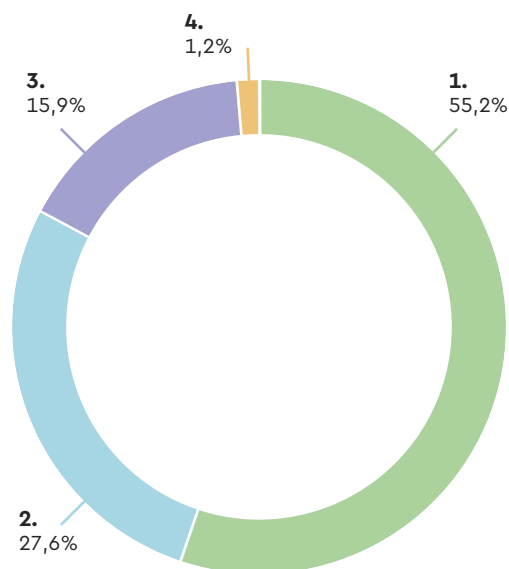
n=12.609, MA = Mitarbeiter*innen.

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Alter



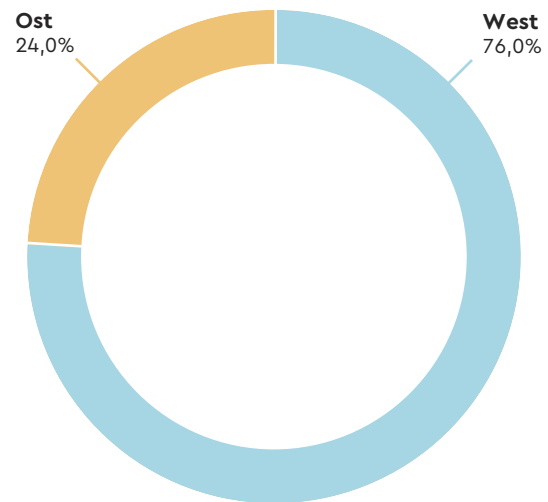
n=13.011

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Ausbildungsjahr



n=13.183

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=13.227

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
2. Ich befinde mich im
☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
☐ betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
☐ außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt
und ☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers
5. Mein höchster Schulabschluss ist:
☐ kein Schulabschluss
☐ Hauptschulabschluss (Berufsreife)
☐ Realschulabschluss (Mittlere Reife)
☐ Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)
6. Ich habe vor Beginn meiner Ausbildung ein Studium abgebrochen:
☐ ja ☐ nein
7. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
8. Ich arbeite an
☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
9. Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil/
im Homeoffice absolviert:
☐ ja ☐ nein
10. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb
nacharbeiten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
11. Ich mache regelmäßig Überstunden: ☐ ja ☐ nein
12. Falls Frage 11 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich
_____ Überstunden.
13. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht
14. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
15. Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ weniger gut ☐ gar nicht
16. Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte (Mehrfachnennungen möglich):
☐ finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekannten
☐ Einkommen aus einem Nebenjob
☐ Kindergeld ☐ Berufsausbildungsbeihilfe
☐ andere staatliche Leistungen ☐ Sonstiges
☐ Ich habe keine weiteren Einkünfte
17. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
☐ nein ☐ weiß nicht
18. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
☐ ja ☐ nein
19. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß ich nicht.
20. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
☐ ja ☐ nein
21. Falls Frage 20 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
22. Falls Frage 20 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
23. Falls Frage 20 JA: Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
24. Folgende Bedingungen im Betrieb belasten mich in meiner Ausbildung: (bitte jeweils ankreuzen, wie stark die Belastung ist)

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



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

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

26. Wie häufig treffen folgende Aussagen auf dich zu:

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

27. Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote
☐ Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote
☐ Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und/oder Betrieb- oder Personalrat
☐ außerbetriebliche Unterstützungsangebote
☐ professionelle Therapeut*innen
☐ niemand
☐ Ich habe keine psychischen Belastungen

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

29. Falls Frage 28 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:

- ☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht

30. Falls Frage 28 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:

- ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

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

- ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

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

- ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

33. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...

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

34. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

ist meiner Meinung nach:

- ☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

35. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

- ☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch

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

- ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

37. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

- ☐ ja ☐ nein

38. Falls Frage 37 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

- ☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

39. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

- ☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

40. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

- ☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ unzufrieden ☐ sehr unzufrieden

41. Wir schätzt du deine berufliche Zukunftsperspektive ein?

- ☐ sehr gut ☐ eher gut ☐ eher schlecht ☐ sehr schlecht

42. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

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

- ☐ ja ☐ ja, aber nicht im gleichen Betrieb
☐ nein ☐ weiß nicht

44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

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

- ☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten
☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ Befristung mehr als 12 Mon.

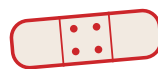
46. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:

- ☐ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
☐ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
☐ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
☐ ich habe eine sonstige Alternative

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

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

48. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Ausbildungsreport 2026

August 2026

V.i.S.d.P.:

Nina Krüger

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend
und Jugendpolitik

Keithstr. 1, 10787 Berlin

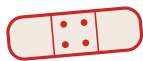
Internet: jugend.dgb.de

TikTok: [tiktok.com/@dgbjugend](https://www.tiktok.com/@dgbjugend)

Instagram: [instagram.com/dgbjugend](https://www.instagram.com/dgbjugend)

Online-Beratung:

jugend.dgb.de/dr-azubi



Redaktion:

Sophie Schlingmann

Datenanalyse und Studie:

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.

Dr. Oliver Dick und Esther Herzog-Buchholz



Lektorat: Jürgen Kiontke, Paula Engelke

Entwurf: 4S/4s-design.de

Layout und Satz: Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Fotonachweis:

Titelfoto: fizkes/iStock

S. 04: Frank Thon

S. 06: MiguelAngel/Adobe Stock

S. 10: _KUBE_/Adobe Stock

S. 13: DDRockstar/Adobe Stock

S. 16: Siphosethu Fanti/peopleimages/Adobe Stock

S. 19: BullRun/Adobe Stock

S. 22: Robert Kneschke/Adobe Stock

S. 26: zerogami/Adobe Stock

S. 37: Mediteraneo/Adobe Stock

S. 40: BullRun/Adobe Stock

S. 49: VAKSMANV/Adobe Stock

S. 54: S Fanti/peopleimages/Adobe Stock

S. 57: Andi Weiland

S. 61: Monkey Business/Adobe Stock

S. 66: Igor/Adobe Stock

S. 72: Kay Herschelmann

S. 74: Jürgen Kiontke

S. 76: Tierney/Adobe Stock

Der Ausbildungsreport kann über die DGB-Jugend bestellt werden. Bitte schreiben Sie an: jugend@dgb.de

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.

Zwar geben die Ergebnisse des Ausbildungsreports einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland, ermöglichen aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Die Beiträge aus dem »Dr. Azubi«-Forum sollen einen Eindruck vermitteln, welche individuellen Problemlagen hinter den weitreichenden Analysen im Ausbildungsreport stehen. Die Schilderungen der Auszubildenden sind zum Teil sehr erschreckend und verdeutlichen, wie junge Menschen unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen werden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMBFSFJ dar. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Autorin/dem Autor.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:



Kinder- und
Jugendplan
des Bundes
STÄRKEN, WAS DIE ZUKUNFT TRÄGT

