

Studie



Schwerpunkt:
Zugangs-
voraussetzungen
und Hürden

Ausbildungs- report 2025

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2025	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	12
2	Schwerpunkt: Erfahrungen im Bewerbungsprozess und Finanzierbarkeit von Ausbildung	15
2.1	Der Weg zum Ausbildungsplatz – Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungssuchender	16
2.2	Finanzierbarkeit von Ausbildung	23
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	32
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	34
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	42
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	43
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	44
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	46
3.3	Ausbildungsvergütung	47
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	51
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	52
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	57
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	59
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

A man with a beard and a dark suit jacket is speaking into a microphone. He is looking slightly to the right of the camera. The background is a light-colored wall with some faint text and a logo. The text on the wall includes 'Die B...' 'für W...' 'Die B...' and 'www.infr...'.

»Wir müssen dringend die Zugangshürden in Ausbildung abbauen, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Womit aber anfangen? Wir sagen: Beim Wohnraum! In Hochschulstädten sind Studierendenwohnheime Teil des Stadtbildes, Wohnraum für Auszubildende hingegen muss man mit der Lupe suchen. Das muss sich ändern! Auch die gestiegenen Preise haben Auszubildende hart getroffen. Wer nicht durch einen Tarifvertrag geschützt ist, dem bleibt nur die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung als Untergrenze. Angesichts der Inflation der letzten Jahre reicht sie nicht mehr aus, sie muss außerplanmäßig um mindestens 152 Euro erhöht werden!«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Vorwort

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

Doch selbst wer den Einstieg in eine Ausbildung schafft, erreicht nicht immer einen Abschluss. Die Ausbildungsabbrüche haben einen erneuten Rekordstand erreicht, drei von zehn Auszubildenden lösen ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Die Gründe sind vielfältig: Eine unzureichende Berufsorientierung, andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf oder schlechte Ausbildungsbedingungen, wie z. B. regelmäßige Überstunden. Auch diese Entwicklung muss dringend gestoppt werden!

Ausbildungsmarkt: Keine Besserung in Sicht

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge ist leicht zurückgegangen. Dabei hatte sich der Ausbildungsmarkt zuvor nicht einmal von der Corona-Delle erholt. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 486.700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Um den Stand vor der Pandemie zu erreichen, fehlen mittlerweile über 38.000 Ausbildungsverträge. Dies ist auch eine Folge der immer weiter sinkenden Ausbildungsbeteiligung der Arbeitgeber: Nur noch 18,8 Prozent der Betriebe bilden aus – ein neuer trauriger Tiefststand.

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

Zuversichtlich stimmt uns, dass Bremen mit dem Ausbildungsfonds ein Instrument geschaffen hat, das die Ausbildungskosten unter auszubildenden wie nicht-ausbildenden Betrieben fairer verteilt. So werden Anreize geschaffen, mehr betriebliche Ausbildungsangebote zu schaffen. Mit Freude sehen wir, dass dieses Leuchtturm-Projekt schon heute über die Bremer Landesgrenzen hinausstrahlt.

Schwerpunkt des Ausbildungsreport 2025: Zugangsvoraussetzungen und Hürden

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2024 und Mai 2025 insgesamt 9.090 Auszubildende

befragt. Die überwiegende Mehrheit von ihnen (71,6%) ist mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Dennoch zeigt sich erneut, dass keinesfalls alles rund läuft: 62,8 Prozent gaben an, dass sie von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder sogar »gar nicht« selbstständig leben können – ein dramatischer Anstieg von fast 6 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2020.

Schwerpunktthema sind in diesem Jahr Zugangsvoraussetzungen und Hürden. Wie erleben Auszubildende ihre Bewerbungsverfahren? Anhand welcher Kriterien entscheiden sie sich für ihren Ausbildungsbetrieb? Die Ergebnisse zeigen: Die größte Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche leisten Freund*innen und die eigene Familie. Die Ausbildungsmarktlage wird für Ausbildungsinteressierte häufig als sehr positiv dargestellt. Trotzdem haben viele der Befragten die Erfahrung gemacht, dass sie gar nicht erst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Eine gute Erreichbarkeit war den befragten Auszubildenden bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebs am wichtigsten.

Einstieghürden abbauen: Ausbildung für Alle!

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ermöglicht ein besseres Leben. Schon angesichts des Fachkräftemangels und zugleich Millionen junger Menschen ohne Berufsabschluss müssen wir in Deutschland runter von den hohen Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung. Die Betriebe müssen ihre »Bestenauslese« beenden und wieder mehr Ausbildungsplätze schaffen. Auch der Staat ist gefragt: Der Einstieg in die Ausbildungsgarantie war ein erster Schritt. Jetzt müssen zusätzlich die Ausbildungskosten unter allen Betrieben fairer verteilt werden, um Anreize zu schaffen mehr auszubilden. Bestehende Angebote für junge Menschen müssen zugänglicher werden. Und ihnen muss ermöglicht werden, für ihre Ausbildung tatsächlich mobil sein zu können. Wir fordern deshalb:

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



Kristof Becker
DGB-Bundesjugendsekretär



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2025

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Hotelfachmann*frau
Verkäufer*in
Koch*Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Friseur*in

Branche und Beruf

Wie der Ausbildungsreport 2025 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 2025 wurden insgesamt 9.090 Auszubildende in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2023 befragt.

Am besten bewerten in diesem Jahr – wie bereits in den Vorjahren – die angehenden Industriemechaniker*innen die Qualität ihrer Ausbildung, gefolgt von den Fachinformatiker*innen. Dahinter folgen mit den angehenden Verwaltungsfachangestellten und Mechatroniker*innen weitere Berufe, die ebenfalls in den zurückliegenden Jah-

ren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren. Verbessert hat sich in diesem Jahr die Einschätzung der Steuerfachangestellten, die damit 2025 zu der Gruppe der fünf am besten bewerteten Ausbildungsberufe gehören.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Aspekten der Ausbildungsqualität, die im Ausbildungsreport berücksichtigt werden. Das heißt, 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 haben die genannten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe seit vielen Jahren weitgehend konstant. Neben den Friseur*innen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten finden sich auch 2025 Berufe aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Einzelhandels auf den hinteren Plätzen des Rankings wieder. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Betriebsgröße

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

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

Schwerpunkt: Zugangsvoraussetzungen und Hürden

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (62,8 Prozent) gibt an, von der Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben zu können – ein deutlicher Anstieg gegenüber den Ergebnissen des Jahres 2020. Viele sind auf zusätzliche Unterstützungsleistungen durch die Familie und/oder den Staat angewiesen, etwa jede*r Achte (12,7 Prozent) gibt an, neben der Ausbildung sogar einen Nebenjob zu haben (→ Kapitel 2.2).

Bei der Ausbildungsplatzsuche wurden die Befragten am häufigsten durch ihre Familie und Freund*innen (49,7 Prozent) unterstützt, gefolgt von Webseiten im In-

ternet (32,9 Prozent) und Praktika (27,2 Prozent). Die Angebote der Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen (14,6 Prozent) sowie die schulische Berufsorientierung (7,2 Prozent) wurden hingegen deutlich seltener als Hilfe wahrgenommen (→ Kapitel 2.1).

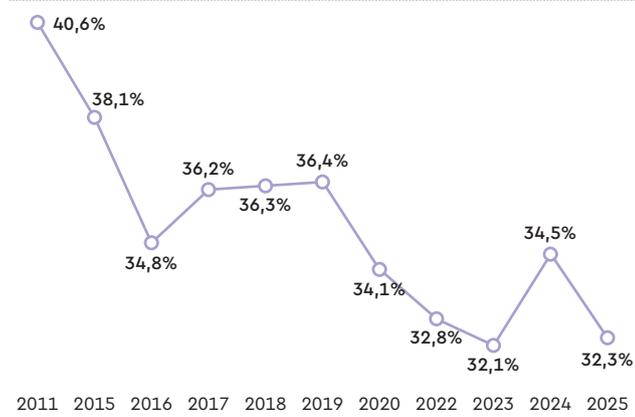
Viele der befragten Auszubildenden geben an, von anderen Ausbildungsbetrieben bereits vor einem regulären Vorstellungsgespräch abgelehnt worden zu sein. Einige von ihnen geben zudem an, in ihren Bewerbungsverfahren Diskriminierung erlebt zu haben (→ Kapitel 2.1).

Bei der Entscheidung für ihren Ausbildungsbetrieb war den Auszubildenden die gute Erreichbarkeit des Betriebs am wichtigsten (59,3 Prozent). Ebenfalls von hoher Bedeutung waren ein gutes Arbeitsklima (58,2 Prozent), die Arbeitszeiten (54,1 Prozent) sowie die Höhe der Ausbildungsvergütung (43,6 Prozent) (→ Kapitel 2.1).

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 machen zu müssen, um gut 2 Prozentpunkte gefallen und liegt jetzt wieder auf dem Niveau der Jahre 2022 und 2023 (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



Jugendarbeitsschutz

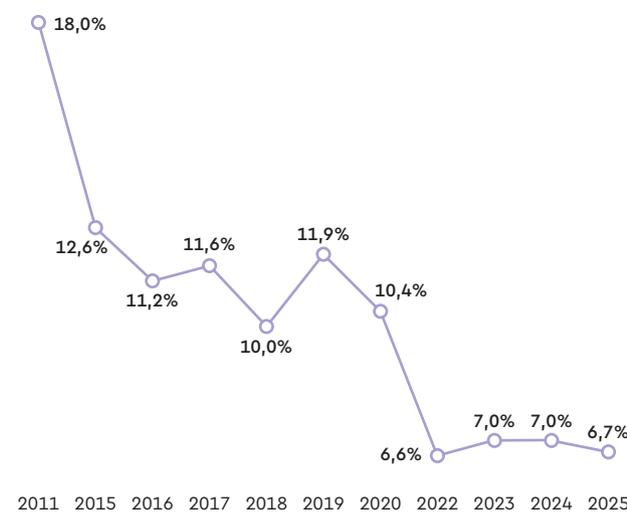
Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Ausbildungszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Mit einem Anteil von 6,7 Prozent liegt der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, auf dem gleichen Niveau wie in den vergangenen Jahren. In der längerfristigen Betrachtung hat sich die hier seit mehreren Jahren festzustellende deutliche Verbesserung der Situation weiter stabilisiert.

Auch der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, ist wieder leicht gesunken. Mit 26,8 Prozent liegt dieser Anteil jedoch noch immer deutlich über dem Wert des Jahres 2022 (23,6 Prozent).

Mehr als die Hälfte der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (52,5 Prozent), damit ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr um fast 7 Prozentpunkte deutlich gestiegen. Noch immer konnte jedoch knapp ein Drittel (29,2 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 beim Thema der 5-Tage-Woche zu geben. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Anstieg festzustellen ist, liegt der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, bei lediglich 1,9 Prozent. Das ist ein Prozentpunkt weniger als 2024 (→ Kapitel 3.2.5).

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

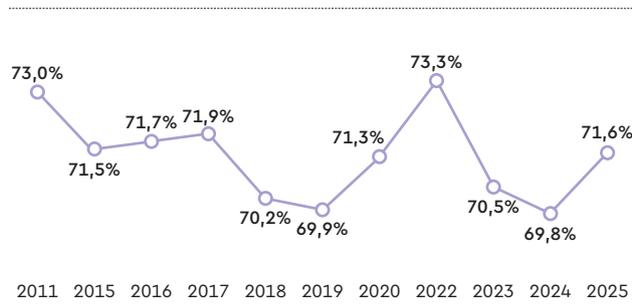


Ausbildungszufriedenheit

Mit 71,6 Prozent überschreitet der Anteil der Auszubildenden, die mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden« sind, in diesem Jahr wieder die Marke von 70 Prozent. Damit liegt die Ausbildungszufriedenheit jetzt wieder auf dem gleichen Niveau wie vor 10 Jahren.

Der Ausbildungsreport 2025 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).

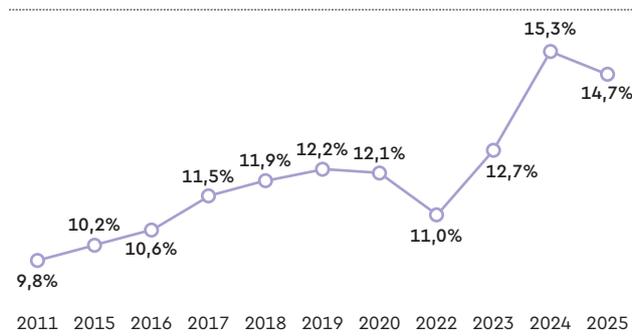
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 14,7 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, zwar im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, liegt aber noch immer um etwa 2,6 Prozentpunkte über dem Niveau vor der Corona-Pandemie und um knapp 5 Prozentpunkte über dem Anteil zu Beginn der 2010er Jahre (→ 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 (92,6 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass für 7,4 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 11,1 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Beide Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (→ Kapitel 3.1.5).

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



Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern 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 richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 31,5 Prozent der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, ihren Wunschberuf und weitere 40,6 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (20,9 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 7,1 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf sogar nur als eine »Notlösung«.



62,8%

der Auszubildenden geben an, dass sie Probleme haben, von ihrer Ausbildungsvergütung selbstständig leben zu können.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (26,5 Prozent) – und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (17,1 Prozent) – gibt an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 7,8 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,4 Prozent).¹

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (59,8 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (84,1 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist weniger als jede*r Dritte (31,6 Prozent) mit der Ausbildung 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 2025 zeigen sich weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung: Die – um die berufsstrukturellen Einflüsse bereinigten – Ergebnisse deuten zwar darauf hin, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dennoch erweist sich erneut, dass gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. 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. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung (→ 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 58 Prozent der Auszubildenden (2024: 55,7 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 36,8 Prozent der Auszubildenden (2024: 38,3 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten. 5,2 Prozent (2024: 6,1 Prozent) wussten schon, dass sie nicht übernommen werden.

¹ Für den Ausbildungsreport 2025 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.

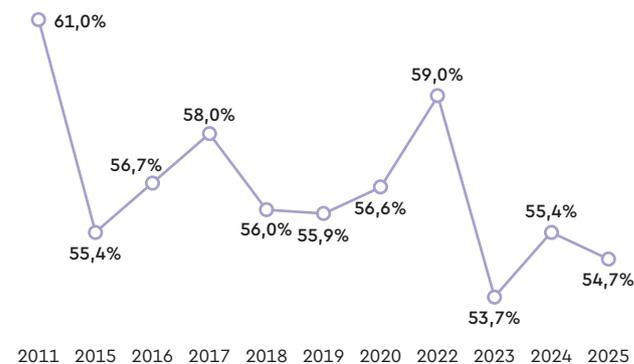
Der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeperspektive, denen ein Angebot für eine unbefristete Stelle vorlag, lag mit 74 Prozent um 1,7 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2024. Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr (14,3 Prozent).

Von den Auszubildenden, die bereits eine Absage bekommen hatten, verfügten 41,1 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung 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 54,7 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (→ Kapitel 3.1.6). Damit bleibt die Zufriedenheit mit der Berufsschule weiterhin deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück.

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts



1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt²

Im Vergleich zum Vorjahr stagnierte 2024 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Insgesamt wurden bundesweit 468.700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, das entspricht einem Rückgang um 0,5 Prozent.

Gleichzeitig ist die Nachfrage junger Menschen nach einer Ausbildung leicht um 0,8 Prozent oder um 4.200 auf 557.100 gestiegen, während bei der Zahl der dualen Ausbildungsstellen ein Rückgang um 1,2 Prozent auf 556.500 zu verzeichnen war.

Damit gestaltete sich die Ausgangssituation für Ausbildungssuchende im Jahr 2024 etwas ungünstiger als noch 2023. Dies zeigt sich auch daran, dass die Zahl erfolglos suchender Ausbildungsplatznachfragender im Vergleich zum Vorjahr um 6.700 oder 10,5 Prozent auf 70.400 gestiegen ist. Somit ist jede*r achte Ausbildungsplatzsuchende (12,6 Prozent) leer ausgegangen.

Berücksichtigt man weiterhin, dass von den insgesamt 431.552 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Bewerber*innen bis zum Ende des Ausbildungsjahres lediglich 198.143 und somit weniger als die Hälfte (45,9 Prozent) in eine Berufsausbildungsstelle eingemündet waren (1,9 Prozent weniger als im Vorjahr), so verdeutlicht dies die nach wie vor großen Probleme vieler junger Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Auch ist angesichts von über 720.000 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten³ kein generell fehlendes Interesse junger Menschen an einer dualen Ausbildung festzustellen.

So lange weiterhin lediglich zwei Drittel von ihnen (2024: 67,6 Prozent) ihr Interesse auch realisieren und in eine Ausbildung einmünden können und inzwischen fast jede*r fünfte junge Erwachsene im Alter von 20 bis 34 Jahren nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt – etwa 2,86 Millionen junge Menschen – sind Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nicht als Folge des demografischen Wandels zu betrachten.

Wenn also auch 2024 bundesweit 12,8 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben sind (69.400 Ausbildungsstellen), so ist dies in erster Linie auf die seit vielen Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zurückzuführen, die sich 2024 weiter verschärft haben. Neben regionalen Ungleichgewichten spielen hier berufliche Faktoren eine zentrale Rolle: So haben die Betriebe längst nicht in allen Berufen Probleme, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Beispielsweise blieben 2024 bei den Mediengestalter*innen Bild und Ton lediglich 2,4 Prozent der Ausbildungs-

plätze unbesetzt, während fast die Hälfte der in diesem Beruf eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber*innen (46,5 Prozent) leer ausgingen. Von Besetzungsproblemen betroffen waren hingegen 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 2024 mehr als die Hälfte (55,6 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«.

Auf der anderen Seite verfügte das Gros der erfolglosen Bewerber*innen über einen mittleren Abschluss (36,4 Prozent), 29,4 Prozent hatten einen Hauptschulabschluss und 25,3 Prozent ein (Fach-)Abitur. 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.⁴

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 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 Hauptschulabschluss 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 aktuellen Umfrage der Industrie- und Handelskammer Saarland zufolge liegt bei lediglich etwa einem Viertel der Betriebe der Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen in einem generellen Mangel an Bewerbungen (25,8 Prozent).⁵ Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen jedoch gaben an, dass ihnen keine »geeigneten« Bewerbungen vorlägen, was die Frage aufwirft, welche Eigenkriterien hierbei angelegt wurden.

² Wo nicht gesondert ausgewiesen, beziehen sich die Angaben in diesem Kapitel auf folgende Datenquellen: BMBF (2025): Berufsbildungsbericht 2025 (Vorversion) BIBB (2024): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024, Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt – Berichtsjahr 2023/2024, September 2024.

³ 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.

⁴ 2024 hatten 27,7 Prozent der Bewerber*innen einen Hauptschulabschluss, 41,3 Prozent einen Realschulabschluss und 23,7 Prozent verfügten über eine (Fach-)Hochschulreife.

⁵ vgl. saarwirtschaft 04 – 05 | 2025, S.13: IHK – Umfrage: Azubis bleiben gesucht!



»Die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ist weiterhin auf einem Rekordhoch, auch weil sich von Jahr zu Jahr immer weniger Betriebe an der Ausbildung von Fachkräften beteiligen. Damit muss endlich Schluss sein! Wir brauchen bundesweit eine solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, wie sie das Bundesland Bremen mit einem Ausbildungsfonds eingeführt hat. So schaffen wir Anreize für mehr betriebliche Ausbildungsplätze!«

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB

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, Mobilitätszuschuss) werden noch nicht konsequent genutzt. Zudem ist festzuhalten: Die gesetzliche Ausbildungsgarantie allein wird die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt nicht lösen. Wir fordern deshalb weiterhin die Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten, um die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben zu verteilen und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung zu schaffen. Hierdurch würden Anreize für die Betriebe geschaffen werden, sich wieder stärker an der Berufsausbildung zu beteiligen.

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**

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

► **Ein systematisches Übergangsmanagement:**

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

► **Mindestausbildungvergütung erhöhen:**

Die Inflation hat Auszubildende hart getroffen, insbesondere die niedrigen Ausbildungvergütungen müssen dringend nach oben angepasst werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungvergütung (MiAV) auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr sollten aktuell mindestens 834 Euro erhalten.

► **Mobilität ermöglichen:**

Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen bundesweite einheitliche, deutliche Vergünstigungen auf das 49-Euro-Ticket für Auszubildende anstatt eines unübersichtlichen Flickenteppichs. Außerdem sind Bund, Länder und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubi-Wohnheime gebaut werden können. Interessierte Kommunen und Träger sollten durch den Bund mit der Schaffung einer bundesweiten Kompetenzstelle für Azubi-Wohnen 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/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:
Zugangs-
voraussetzungen
und Hürden

2.1

Der Weg zum Ausbildungsplatz – Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungssuchender

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

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

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

Für den Ausbildungsreport werden jedes Jahr Auszubildende in den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen befragt, d. h. junge Menschen, die sich (letztlich) erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bemüht und sich, aus Sicht der Betriebe, als »geeignet« erwiesen haben.

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

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

Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Ein wichtiger Faktor bei der (erfolgreichen) Suche nach einem Ausbildungsplatz sind soziale Kontakte. So gab auf die Frage, wer oder was ihnen geholfen habe, ihren Ausbildungsplatz zu finden, die Hälfte aller Befragten »Freund*innen & Familie« an (49,7 Prozent). Ein Drittel der Auszubildenden erachtet »Webseiten im Internet« als hilfreich (32,9 Prozent) und für gut ein Viertel waren »Praktika« eine Hilfe bei der Ausbildungssuche (27,2 Prozent). Mit deutlichem Abstand auf dem vierten Platz folgen »Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen«, die von 14,6 Prozent als hilfreich angesehen wurden.

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

Freund*innen & Familie

49,7%

Webseiten im Internet

32,9%

Praktikum

27,2%

Arbeitsagentur/Jugendberufsagentur

14,6%

Social Media

9,4%

Schulische Berufsorientierung

7,2%

Berufsbildungsmessen

7,2%

Maßnahme (z. B. bvB)

3,2%

Betriebssuche

2,9%

Einstiegsqualifizierung (EQ)

1,1%

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

n=8.789, Mehrfachantworten möglich

Weitere Unterstützungsangebote wie »Soziale Medien« (9,4 Prozent), »Berufsbildungsmessen« und die »schulische Berufsorientierung« (7,2 Prozent) spielten für die Befragten ebenso eine nachgeordnete Rolle wie »berufsvorbereitende Maßnahmen« (3,2 Prozent) oder »Betriebsbesuche« (2,9 Prozent).

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

Aber bereits der DGB-Ausbildungsreport 2022 hatte gezeigt, dass Auszubildende die Vorbereitung auf die Berufswahl im Rahmen der schulischen Berufsorientierung

und durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit kritisch bewerten.⁶

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

Insgesamt spiegeln die Ergebnisse die allgemeine Situation auf dem Ausbildungsmarkt wider. Gut vernetzten und sozial eingebundenen jungen Menschen gelingt es verhältnismäßig gut, auch ohne institutionelle Unterstützungsangebote Zugang zu Ausbildung zu erhalten. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass seit Jahren deutlich mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge ohne Einschaltung der Agentur für Arbeit geschlossen werden.⁷

Zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden lassen sich bei der Relevanz der genannten Angebote bzw. Personen nur punktuelle und nicht besonders ausgeprägte Unterschiede feststellen.⁸ So haben weibliche Auszubildende sich etwas häufiger auf Webseiten im Internet informiert als männliche (36,6 Prozent gegenüber 30,3 Prozent) und auch öfter die Angebote von Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen in Anspruch genommen (16,7 Prozent gegenüber 13,2 Prozent). Umgekehrt spielen Praktika (29,5 Prozent gegenüber 23,8 Prozent) und Betriebsbesuche (3,5 Prozent gegenüber 1,8 Prozent) bei männlichen Auszubildenden eine etwas größere Rolle als bei weiblichen.

Deutlicher ausgeprägt sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der schulischen Ausgangsqualifikation der Auszubildenden, insbesondere hinsichtlich der Bedeutung von Praktika.⁹ Diese wurden von 37,7 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und von 29,7 Prozent der Auszubildenden mit Realschulabschluss/mittlerer Reife als hilfreich erachtet, jedoch von lediglich 17,2 Prozent der Befragten mit (Fach-) Abitur. Für diese hingegen spielen Webseiten im Internet mit 45,4 Prozent eine fast ebenso zentrale Rolle wie Freund*innen und Familie, während sich von den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nur etwa ein Fünftel (20,8 Prozent) im Internet informiert hatte. Bei den Befragten mit mittlerer Reife lag dieser Anteil bei 29,8 Prozent.

⁶ Vgl. DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport 2022, S.16ff. Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung.

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

⁸ 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.

⁹ Die Daten von Auszubildenden ohne Schulabschluss (insgesamt 1,6 Prozent aller Befragten) wurden hier aufgrund der kleinen Grundgesamtheit aus methodischen Gründen nicht berücksichtigt.

Bewerbungsstrategien der Ausbildungssuchenden

Während sich einerseits viele junge Menschen vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühen, gestaltet sich andererseits die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für den erfolgreichen Teil der Ausbildungssuchenden deutlich günstiger, wie die Zahl der Bewerbungen, die die Auszubildenden abgegeben haben, zeigt.

So benötigte die Mehrzahl der Befragten (63,8 Prozent) maximal 5 Bewerbungen, um ihren Ausbildungsplatz zu erhalten, mehr als einem Viertel (28,1 Prozent) reichte sogar eine (27,1 Prozent) Bewerbung oder aber sie mussten erst gar keine Bewerbung abgeben, um den Ausbildungsplatz zu erhalten (ein Prozent). Weniger als jede*r zehnte Auszubildende (8,9 Prozent) hat mehr als 20 Bewerbungen eingereicht.

Während sich in dieser Hinsicht keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigten, variiert auch die Zahl abgegebener Bewerbungen in Abhängigkeit von der Ausgangsqualifikation. Hierbei fällt auf, dass die Zahl abgegebener Bewerbungen mit steigendem Bildungsniveau steigt. So gaben 37,3 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss an, nur eine Bewerbung abgegeben zu haben, während es bei den (Fach-)Abiturient*innen lediglich 22,8 Prozent waren. Umgekehrt hat von diesen etwa ein Fünftel (20,6 Prozent) mehr als 10 Bewerbungen abgegeben, jedoch nur 14,6 Prozent der ehemaligen Hauptschüler*innen.

Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass von den Auszubildenden mit (Fach-)Abitur ein Viertel (24,7 Prozent) vor Beginn ihrer Ausbildung ein Studium abgebrochen hat. Jede*r Fünfte der ehemaligen Studierenden (19,5 Prozent) machte jetzt eine Ausbildung zum*zur Fachinformatiker*in. In diesem Ausbildungsgang hatte mehr als jede*r vierte Auszubildende vor der Ausbildung zunächst ein Studium aufgenommen, dieses aber nicht abgeschlossen.

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

Darauf deutet auch hin, dass sich Auszubildende mit niedrigeren Schulabschlüssen deutlich häufiger mündlich auf Ausbildungsstellen beworben haben. Während insgesamt knapp ein Viertel (23,8 Prozent) diesen Weg gewählt hat, waren es von den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss mehr als ein Drittel (34,6 Prozent). Von den Auszu-

bildenden mit (Fach-)Abitur hingegen haben lediglich 15,3 Prozent den Weg einer mündlichen Bewerbung gewählt. Bei ihnen hingegen spielten Bewerbungsmappen per Mail (52,9 Prozent) sowie Online-Bewerbungsformulare (41,1 Prozent) eine deutlich größere Rolle als bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (33,2 Prozent bzw. 18,2 Prozent).

Dies erklärt, warum die befragten Auszubildenden mit niedrigeren Bildungsabschlüssen und somit formal schlechteren Ausgangsvoraussetzungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz weniger Bewerbungen geschrieben haben als die Auszubildenden mit höheren Abschlüssen.

Unabhängig vom Schulabschluss fällt auf, dass postalisch versandte Bewerbungsmappen nur noch von gut einem Fünftel (22,7 Prozent) der Auszubildenden genutzt wurden. Die Mehrheit der Auszubildenden nutzt inzwischen elektronische Wege wie Bewerbungsmappen per Mail (45,6 Prozent) oder Online-Formulare (30,6 Prozent).

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

So gaben 85,1 Prozent der betreffenden Auszubildenden an, dass für ihren jetzigen Ausbildungsplatz maximal ein Hauptschulabschluss vorausgesetzt wurde. Lediglich

15 Prozent haben einen Ausbildungsplatz, der formal eine höhere Qualifikation vorausgesetzt hätte. Insgesamt zeigt sich bei allen Befragten eine hohe Konsistenz zwischen dem eigenen und dem für ihren jetzigen Ausbildungsplatz geforderten Schulabschluss, wobei (Fach-)Abiturient*innen häufig sogar »überqualifiziert« sind, d. h. Ausbildungsplätze haben, für die formal keine (Fach-)Hochschulreife vorausgesetzt wurde.

Die beschriebenen Bewerbungsstrategien tragen letztlich zu einer hohen Erfolgsquote der abgegebenen Bewerbungen bei. So führten laut Aussage der befragten Auszubildenden durchschnittlich zwei Drittel aller abgegebenen Bewerbungen (66,6 Prozent) zu einer Einladung seitens des jeweiligen Betriebs, in mehr als der Hälfte der Bewerbungen (55,2 Prozent) ergab sich aus diesen eine Ausbildungsplatz-Zusage.

Erfolgsquote abgegebener Bewerbungen

Anteil der abgegebenen Bewerbungen, die zu einer Einladung führten



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

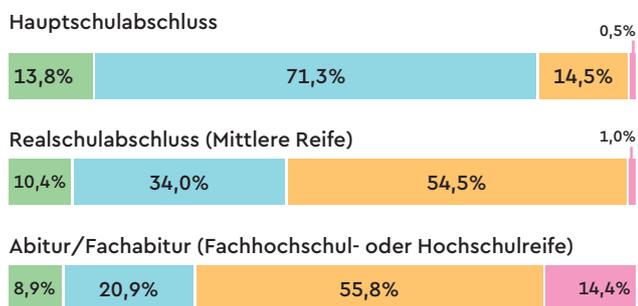


Mehr als die Hälfte der von den Auszubildenden abgegebenen Bewerbungen mündeten in Ausbildungsplatz-Zusagen.

n=7.411/7.382

Für den jetzigen Ausbildungsplatz geforderter Schulabschluss in Abhängigkeit von dem eigenen Schulabschluss der Auszubildenden

Mein höchster Schulabschluss ist:



Folgender Schulabschluss wurde für meinen jetzigen Ausbildungsplatz vorausgesetzt:

- kein Schulabschluss
- Hauptschulabschluss (Berufsreife)
- Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)

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

n=8.562

Die Erfolgsrate der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss liegt dabei mit 61,6 Prozent um fast 10 Prozentpunkte über der von (Fach-)Abiturient*innen, bei denen 52,8 Prozent zu einer Zusage führten. Auszubildende mit mittlerer Reife hatten eine Erfolgsquote von 54,3 Prozent. Auch diese Unterschiede dürften hauptsächlich auf das gezieltere Bewerbungsverhalten von Auszubildenden mit niedrigeren Schulabschlüssen zurückzuführen sein.

Dass dieser Erfolg zumeist nicht durch Abstriche bei der Berufswahl erkauft wird, zeigen die folgenden Daten. So liegt zwar der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bei der Berufswahl bezeichneten, mit 10,4 Prozent etwas höher als bei Auszubildenden mit mittlerer Reife (6,8 Prozent) oder Abitur (5,4 Prozent). Für mehr als zwei Drittel war ihr Ausbildungsberuf jedoch der Wunschberuf (32,3 Prozent) oder einer von mehreren interessanten Berufen (35,4 Prozent).



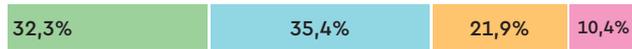
49,7%

der Auszubildenden wurden bei der Ausbildungsplatzsuche von Familie und Freund*innen unterstützt. Die Angebote der Arbeitsagenturen/Jugendberufsagenturen sowie die schulische Berufsorientierung wurden deutlich seltener als Hilfe wahrgenommen.

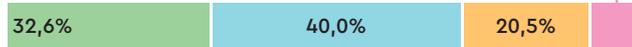
Attraktivität des jetzigen Ausbildungsberufs in Abhängigkeit vom Schulabschluss der Auszubildenden

Mein höchster Schulabschluss ist:

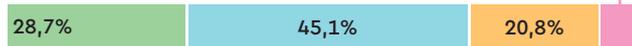
Hauptschulabschluss



Realschulabschluss (Mittlere Reife)



Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)



Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...

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

Auch mehr als zwei Drittel der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss konnten sich ihre Berufswünsche erfüllen.

n=8.551

Korrespondierend zu den zuvor dargestellten Ergebnissen gab etwa die Hälfte der Befragten an, von anderen Ausbildungsbetrieben, bei denen sie sich beworben hatten, abgelehnt worden zu sein (51,1 Prozent).

Bei etwa der Hälfte der Betroffenen endeten Bewerbungsprozesse bereits damit, dass sie keine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung erhielten (49 Prozent). 37,3 Prozent berichteten von erfolglosen Vorstellungsgesprächen und 29 Prozent von nicht bestandenen Einstellungs- bzw. Onlinetests. Telefonische oder digitale Vorgespräche stellten bei 16 Prozent der zuvor von Betrieben abgelehnten Auszubildenden den Endpunkt eines Bewerbungsprozesses dar, 9,9 Prozent scheiterten beim Probearbeiten und 3,8 Prozent in einem Assessment-Center.

An welcher Stelle im Bewerbungsprozess die Auszubildenden abgelehnt wurden, hängt auch von ihrem Schulabschluss ab. Während Auszubildende mit Hauptschulabschluss deutlich häufiger beim Probearbeiten scheiterten als (Fach-)Abiturient*innen (16,2 Prozent gegenüber 6,1 Prozent), berichteten diese mehr als doppelt so häufig von nicht bestandenen Einstellungstest (35,2 Prozent) wie Auszubildende mit Hauptschulabschluss (16,4 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei Assessmentcentern, in denen 6,1 Prozent der (Fach-)Abiturient*innen aber nur 1,4 Prozent der Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss scheiterten.

Diese Unterschiede dürften insbesondere auf unterschiedliche Rekrutierungsstrategien der Betriebe in Abhängigkeit von den geforderten Ausgangsqualifikationen der Bewerber*innen zurückzuführen sein. So ist davon

auszugehen, dass bei Ausbildungsplätzen, die ein geringeres Bildungsniveau voraussetzen, die Ausbildungsbetriebe die Eignung der Bewerber*innen häufiger im Rahmen des Probearbeitens testen, während spezifische Einstellungstests und Assessment-Center hauptsächlich dort zum Einsatz kommen, wo die Hochschulreife oder zumindest ein mittlerer Bildungsabschluss gefordert werden.

Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess

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

In der Gruppe der Auszubildenden berichteten weibliche Auszubildende häufiger von Diskriminierungserfahrungen als männliche (9,6 Prozent gegenüber 6,2 Prozent). Am höchsten lag dieser Anteil bei Auszubildenden, die ihre Geschlechtsidentität als divers bezeichneten. Hier berichteten 17,8 Prozent von Diskriminierungserfahrungen. Auch wenn dieser Wert aufgrund der kleinen Grundgesamtheit dieser Gruppe in der Stichprobe statistisch nicht belastbar ist, erscheint es plausibel, dass junge Menschen, die sich nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen, im Bewerbungsprozess häufiger auf Vorbehalte und Ablehnung stoßen.

Erwartungen an Ausbildungsbetriebe

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

Von zentraler Bedeutung erweist sich dabei eine gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes, die für 59,3 Prozent der Befragten ein wichtiges Kriterium darstellte. Ebenso wichtig (58,2 Prozent) ist ein gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb, und auch die Arbeitszeiten spielten für mehr als die Hälfte der Auszubildenden (54,1 Prozent) eine zentrale Rolle bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs. Darüber hinaus waren eine Reihe weiterer Faktoren wie die Höhe der Ausbildungsvergütung sowie das Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung, die Ausbildungsbedingungen, die gute Erreichbarkeit der Berufsschule oder die Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung bei ihrer Entscheidung den Auszubildenden wichtig.

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



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

n=8.490, Mehrfachantworten möglich

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

Auch hinsichtlich der schulischen Ausgangsqualifikation der Auszubildenden lassen sich in einigen Bereichen Unterschiede in der Prioritätensetzung feststellen. Während gute Erfahrungen aus dem Praktikum erwartungsgemäß für Auszubildende mit Hauptschulabschluss

eine größere Bedeutung haben (33,6 Prozent) als für Abiturient*innen (20,4 Prozent), haben Auszubildende mit höheren Bildungsabschlüssen in den meisten anderen Bereichen höhere Erwartungen an ihren Ausbildungsbetrieb. Dies betrifft beispielsweise die Höhe der Ausbildungsvergütung, die für die Hälfte der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur, aber für lediglich knapp 30 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss einen entscheidenden Einfluss bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes hatte, ebenso wie die Ausbildungsbedingungen (47,8 Prozent gegenüber 28,6 Prozent), die Aussicht auf Übernahme (43,7 Prozent gegenüber 26,4 Prozent) oder auch gute Aufstiegsmöglichkeiten (41,8 Prozent gegenüber 27,6 Prozent).

Ebenfalls deutliche Unterschiede lassen sich bei der Bedeutung betrieblicher Zusatzleistungen, dem Arbeitsklima und der Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes feststellen. Hier differieren die Anteile bei den Auszubildenden mit (Fach-)Abitur und jenen mit Hauptschulabschluss ebenfalls um mehr als 10 Prozentpunkte. Bei allen Kriterien liegen Auszubildende mit Realschulabschluss bzw. mittlerer Reife jeweils zwischen den beiden Gruppen.

Ansatzpunkte zur Reduzierung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

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

Wie oben dargestellt, haben 55,8 Prozent der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur einen Ausbildungsplatz, für den formal nur die mittlere Reife vorausgesetzt wurde, und ein Drittel (34 Prozent) der Auszubildenden mit mittlerer Reife belegt Ausbildungsplätze, die grundsätzlich auch Schulabgänger*innen mit Hauptschulabschluss offenstehen würden.

Auf der anderen Seite verdeutlichen die Zahlen der Ausbildungsmarktstatistik, dass 2024 mehr als ein Drittel (36,4 Prozent) der erfolglosen Ausbildungsbewerber*innen über einen mittleren Abschluss verfügte¹⁰ und damit die größte Teilgruppe bildete, d. h. nicht nur geringqualifizierte junge Menschen haben Probleme beim Zugang zum Ausbildungsmarkt, sondern insbesondere auch jene, die für sich eine Ausbildung in einem Beruf ausschließen, der vermeintlich unter ihrem Niveau liegt.

¹⁰ Weller, Sabrina Inez; Christ, Alexander; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn 2025, S. 17.



59,3%

der Auszubildenden war die gute Erreichbarkeit des Betriebs das wichtigste Kriterium bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebs. Ebenfalls von hoher Bedeutung waren ihnen ein gutes Arbeitsklima, die Arbeitszeiten sowie die Höhe der Ausbildungsvergütung.

2.2 Finanzierbarkeit von Ausbildung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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

Gleichzeitig muss jungen Menschen (und deren Eltern) vermittelt werden, dass eine Höherqualifizierung »um jeden Preis« die Ausgangsvoraussetzungen auf dem Ausbildungsmarkt nicht unbedingt verbessert, wie die hohe Zahl erfolgloser Bewerber*innen mit mittlerem Abschluss verdeutlicht. Dies ist umso herausfordernder, als sogenannte »Hauptschülerberufe« gesellschaftlich weiterhin nicht die ihnen gebührende Anerkennung erfahren, sodass beispielsweise das Handwerk nach wie vor mit Imageproblemen zu kämpfen hat.¹¹

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

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

Wie berechtigt und notwendig diese Forderung ist, belegen die folgenden Ergebnisse. So gab nur gut ein Drittel (37,2 Prozent) der befragten Auszubildenden an, »sehr gut« (6 Prozent) oder »gut« (31,2 Prozent) von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können. »Weniger gut« kommen 39,9 Prozent mit der Höhe der Ausbildungsvergütung zurecht und mehr als jede*r fünfte Auszubildende gab an, von der Ausbildungsvergütung »gar nicht« selbstständig leben zu können.

Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben



n=8.906

¹¹ vgl. u. a. Mischler, Till (2017): Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk – Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, gaben selbst von den Auszubildenden mit einer Ausbildungsvergütung von über 1.000 Euro lediglich 43,8 Prozent an, von diesem Einkommen »sehr gut« oder »gut« leben zu können. Bei Auszubildenden, die weniger als 750 Euro im Monat verdienen, kann nur gut jede*r Fünfte (21,8 Prozent) »sehr gut« oder »gut« selbstständig leben.

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

Ausbildungsvergütung ...
bis 750 Euro



über 750 bis 1.000 Euro



über 1.000 Euro



Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:

- sehr gut/gut
- weniger gut/gar nicht

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

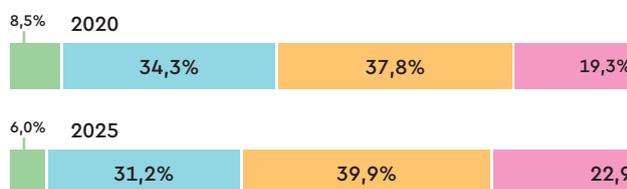
n=8.293

Mit Blick auf die stark differierenden Verdienstmöglichkeiten in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist es wenig verwunderlich, dass lediglich 15,1 Prozent der angehenden Friseur*innen »sehr gut« oder »gut« selbstständig von ihrer Ausbildungsvergütung leben können.

Trotz des Anstiegs der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung hat sich die (prekäre) finanzielle Situation vieler Auszubildender in den zurückliegenden Jahren weiter zugespitzt. So ist der Anteil der Auszubildenden, die von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig leben können, im Vergleich zu 2020, wo den Auszubildenden diese Frage ebenfalls gestellt wurde, um 5,7 Prozentpunkte von 57,1 Prozent auf 62,8 Prozent gestiegen.

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

Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben – Veränderung zu 2020



Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:

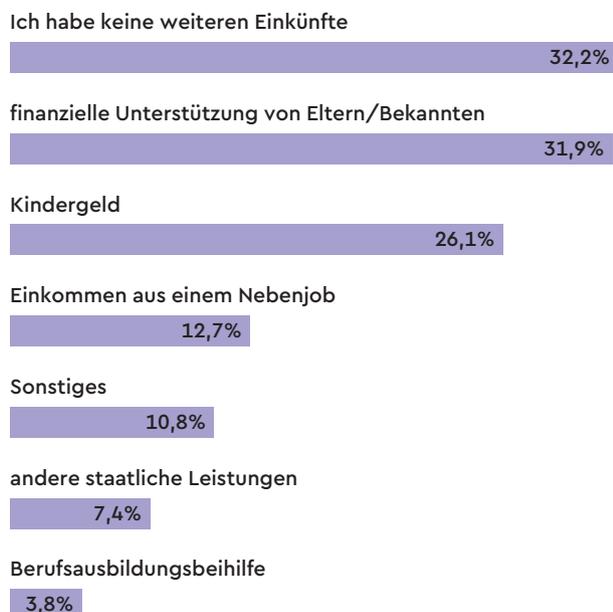
- sehr gut
- gut
- weniger gut
- gar nicht

Die finanzielle Situation vieler Auszubildender hat sich in den zurückliegenden Jahren verschlechtert.

n=8.906 (2025) / 12.908 (2020)

Angesichts dieser Befunde erstaunt es ebenso wenig, dass mehr als zwei Drittel der Befragten angaben, neben ihrer Ausbildungsvergütung weitere Einkünfte zu haben.

Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte



Nur etwa ein Drittel der Auszubildenden hat neben der Ausbildungsvergütung keine weiteren Einkünfte.

n=8.709, Mehrfachantworten möglich

Die größte Bedeutung haben dabei die Unterstützung von Eltern/Bekanntem (31,9 Prozent) sowie Kindergeldzahlungen (26,1 Prozent). 12,7 Prozent der Befragten gaben an, neben ihrer Ausbildung noch einen Nebenjob zu haben. Staatliche Leistungen wie die Berufsbildungsbeihilfe (3,8 Prozent) oder andere staatliche Leistungen (7,4 Prozent) sind von nachrangiger Bedeutung.

In den letzten 10 Jahren hat sich auch in dieser Hinsicht nichts an der finanziellen Situation der Auszubildenden geändert. Bereits der DGB-Ausbildungsreport 2014 widmete sich diesem Thema und kam zu ähnlichen Ergebnissen. Seinerzeit war etwa ein Drittel der Auszubildenden (32,3 Prozent) auf finanzielle Unterstützung von Eltern oder Bekannten angewiesen, 11,5 Prozent hatten einen Nebenjob und 12,5 Prozent erhielten staatliche Leistungen.¹² Auch der Ausbildungsreport 2020 ergab Vergleichbares.¹³

Weiterhin zeigten die Ausbildungsreporte 2014 und 2020, dass die meisten Auszubildenden noch bei den Eltern wohnten (71,3 Prozent bzw. 72,3 Prozent), und diejenigen, die bereits über eine eigene Wohnung verfügten (24,2 Prozent, 22,7 Prozent), sich diese größtenteils nur mit finanzieller Unterstützung leisten konnten. Dass die Wohnsituation in den meisten Fällen häufig nicht den eigentlichen Wünschen der Auszubildenden entsprach, zeigte sich daran, dass 2020 etwa zwei Drittel der Befragten (65,4 Prozent) gerne in einer eigenen Wohnung leben wollten.

Auch wenn dieser Aspekt im vorliegenden Ausbildungsreport nicht erneut thematisiert wurde, ist davon auszugehen, dass sich wenig geändert haben dürfte. Darauf deutet u. a. hin, dass, wie oben dargestellt, bezahlbarer Wohnraum am Ausbildungsort nur für 8,3 Prozent der Befragten ein relevantes Entscheidungskriterium bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes war. Vermutlich, da eine eigene Wohnung ohnehin keine Option darstellt. Die Realisierung der Wohnwünsche vieler Auszubildender dürfte weiterhin an den hohen Kosten und der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung scheitern.

Mit Blick sowohl auf die Entwicklung junger Menschen in Richtung Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern als auch zur Erhöhung der regionalen Mobilität von Auszubildenden ist eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung daher unabdingbar. Nur so wird es auf Dauer möglich sein, die bestehenden regionalen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt¹⁴ substanziell zu lösen. So lange junge Menschen aus rein wirtschaftlichen Gründen darauf angewiesen sind, weiterhin bei ihren Eltern zu wohnen, wird sich an dieser Situation wenig ändern.

¹² vgl. DGB-Jugend (2014): Ausbildungsreport 2014, S. 56.

¹³ 2020 erhielten 32,8 Prozent der Auszubildenden finanzielle Unterstützung von Eltern oder Bekannten, 12,5 Prozent verfügten über Einkommen aus einem Nebenjob und 10 Prozent erhielten staatliche Leistungen.

¹⁴ vgl. Weller, Sabrina Inez/Christ, Alexander/Milde, Bettina/Granath, Ralf-Olaf (2025): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024, S. 19ff.



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. Auch 2025 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹⁵ hinweg gibt. Auch beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« schnitten die angehenden Fachinformatiker*innen und Industriemechaniker*innen, wie bei der Gesamtbewertung, sehr gut ab, ebenso die Verwaltungsfachangestellten. Besser positioniert als in der Gesamtbewertung sind 2025 neben den Bankkaufleuten die Kaufleute für Büromanagement, die mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung sehr zufrieden sind und daher in diesem Bereich zu den Berufen mit den besten Bewertungen gehören.

Auf den hinteren Plätzen finden sich mit den Hotelfachleuten, Köchinnen und Köchen, den Friseur*innen sowie den Verkäufer*innen ebenfalls Berufe, die auch im Gesamt-Ranking schlecht abschneiden. Das Schlusslicht bei der Bewertung der fachlichen Qualität bilden die Automobilkaufleute, die 2025 erstmals im Rahmen des Ausbildungsreports befragt wurden.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Fachinformatiker*in
Industriemechaniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Verwaltungsfachangestellte*r
Bankkaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Steuerfachangestellte*r
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Mechatroniker*in
Anlagenmechaniker*in
Tischler*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Industriekaufmann*frau
KFZ-Mechatroniker*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Elektroniker*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachlagerist*in
Maler*in und Lackierer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Verkäufer*in
Friseur*in
Koch*Köchin
Hotelfachmann*frau
Automobilkaufmann*frau

¹⁵ 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: J. | 06. November 2024

Ausbildungsplan wird nicht eingehalten

Ich habe das Gefühl, im Betrieb nicht sinnvoll ausgebildet zu werden. Wenn ich mich bei meinen Mitschülern in der Schule umhöre, lernen die meisten dort deutlich mehr und eben nur technische und für die Anwendungsentwicklung relevante Sachen. Ich hingegen war bisher zwar 6 Monate des 1. Jahres auch bei Entwicklern und habe dort viel gelernt. Allerdings war ich die anderen 6 Monate jetzt bei anderen Bereichen eingeteilt, wo ich nichts gelernt habe und nur sinnlose Aushilfsarbeiten gemacht habe, wie Stammdatenpflege und Benutzer anlegen.

Mein Betrieb hat bisher nur Kaufleute und in der internen IT-Systemintegratoren ausgebildet. Ich habe das Gefühl, für die gibt es eine Standardausbildung, die übrigens auch nichts besonders strukturiert ist, und ich werde da mit einer Prise Entwicklung reingesteckt.

Ich habe im BBiG gesehen, dass es einen betrieblichen Ausbildungsplan geben muss. Den habe ich nie bekommen. Das IHK-Portal zeigt mir den Ausbildungsrahmenplan, den die IHK auch auf ihrer Website hat. Den habe ich mir durchgelesen, aber die Inhalte sind so schwammig formuliert, dass ich keine Ahnung habe, was davon der Betrieb oder die Schule lehren muss und ob ich das »indirekt« beigebracht bekommen habe.

Ich habe nun mit meinem Ausbilder gesprochen, der auf meiner Seite war. Wir waren dann beim Ausbildungsbeauftragten der IT und der hat im Grunde mir die Schuld gegeben und gesagt ich müsse »auch mal Eigeninitiative zeigen«. Um in der Schule nicht zurückzufallen, habe ich mir sämtliche Datenbankthemen selbst in der Freizeit beigebracht.

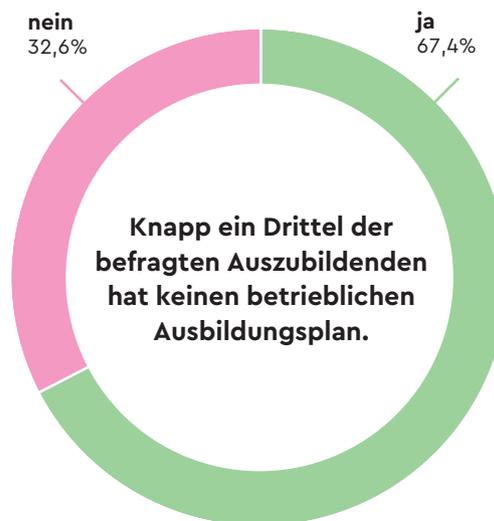
Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden Klarnamen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat etwa ein Drittel (32,6 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 (95,9 Prozent) und Verwaltungsfachangestellten (93,4 Prozent) einen Ausbildungsplan bekam, war dies bei nur 49,9 Prozent der Tischler*innen sowie 42,7 Prozent der Friseur*innen der Fall.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



n=8.592

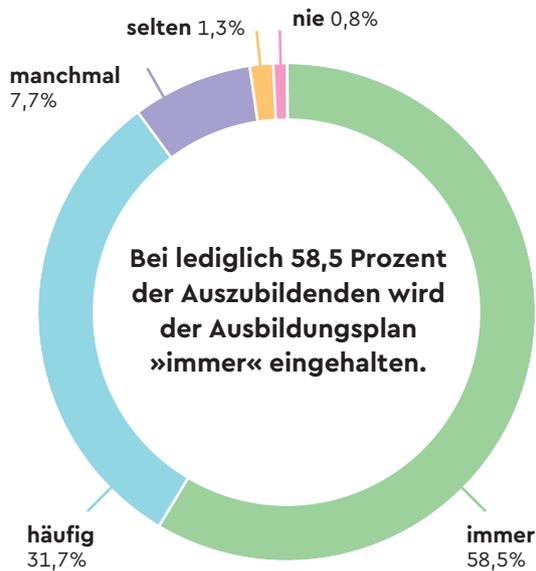
Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 853 Auszubildenden, die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen, gaben lediglich 58,5 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Gegenüber dem Vorjahr (2024: 54,5 Prozent) ist dieser Anteil wieder etwas gestiegen, liegt jedoch noch immer unter dem Wert von 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

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans



n=851

keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

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: L. | 11. August 2024

Ausbildungsfremde Aufgaben nach regulärer Arbeitszeit

In unserem Ausbildungsbetrieb werden wir mehrfach nach der offiziellen Arbeitszeit darum gebeten, täglich zusätzliche Aufgaben, wie das Leeren der Aschenbecher, das Fegen der Halle, das Ausräumen der Spülmaschine und das Leeren der Mülleimer in den Büros zu erledigen. Diese Aufforderungen erfolgen, obwohl unsere reguläre Arbeitszeit bereits beendet ist. Zudem werden uns für diese Tätigkeiten keine Überstunden angerechnet. Wir werden meistens erst in den Feierabend entlassen, sobald diese Aufgaben fertiggestellt sind.

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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

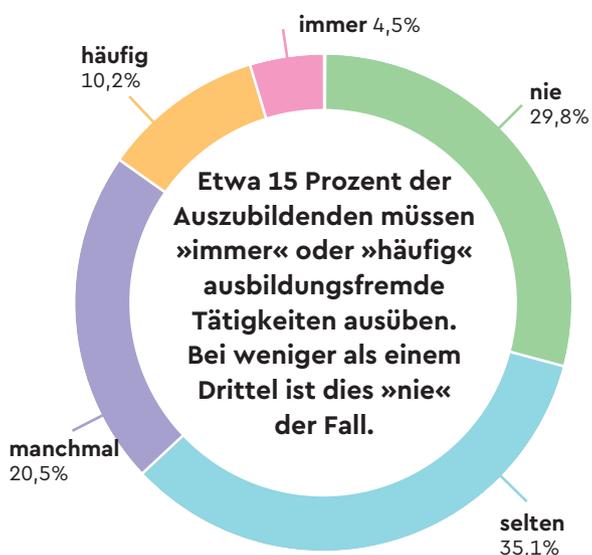
Weniger als ein Drittel (29,8 Prozent) der befragten Auszubildenden¹⁶ gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei definieren das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines*iner Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwa jede*r sechste befragte Auszubildende (14,7 Prozent) muss nach eigener Aussage »immer« bzw.

¹⁶ 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.

»häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil zwar um 0,6 Prozentpunkte gefallen, liegt jedoch noch immer deutlich über dem Wert von 2023 (2023: 12,7 Prozent).

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während jeweils etwa ein Viertel der künftigen Friseur*innen (26,1 Prozent), Elektroniker*innen (25,6 Prozent), Automobilkaufleute und Tischler*innen (jeweils 25 Prozent) »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, betrifft dies »nur« 7,1 Prozent der künftigen Bankkaufleute.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



n=3.236

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße. So gab auch 2025 knapp ein Drittel (30,3 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind.

Mit steigender Betriebsgröße sinkt das Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten. Während in Betrieben mit 5 bis 10 Beschäftigten noch jede*r fünfte Auszubildende (20,5 Prozent) angab, »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, betraf dies in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten 16,3 Prozent und in Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten 10,2 Prozent der Auszubildenden.

Auf der anderen Seite gibt nur die Hälfte (49,6 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 71,3 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 niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die dann für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

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 Nr. 2 BBiG). In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Ausbildungszeit am Ausbildungsplatz vorzunehmen und müssen nach § 14 des BBiG regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Der Ausbildungsbetrieb hat zudem die Pflicht, beim Führen des Ausbildungsnachweises zu unterstützen. Der § 13 des BBiG ermöglicht es, den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende digitale Geräte zur Verfügung stellen.

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

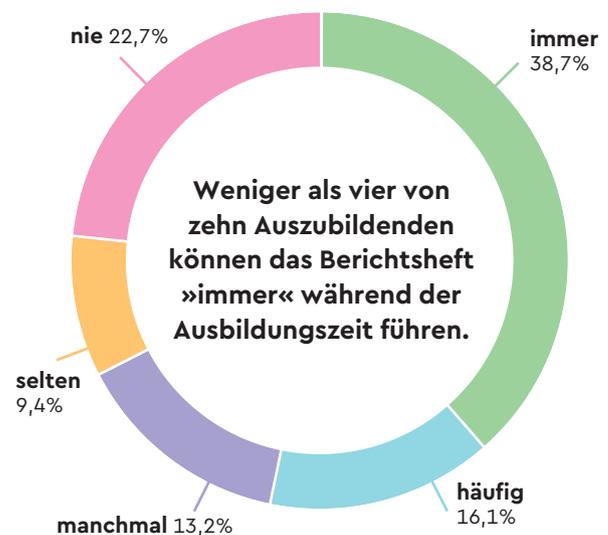
Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtshefts

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 22,7 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,4 Prozent machen dies nur »selten«.

Erfreulich ist, dass sich 2025 der positive Trend des Vorjahres fortsetzt. Zwischen 2023 und 2024 hatte sich der Anteil der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, um 5 Prozentpunkte verringert. Im aktuellen Jahr ist nun ein weiterer Rückgang um 0,9 Prozentpunkte festzustellen.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Weniger als vier von zehn Auszubildenden können das Berichtsheft »immer« während der Ausbildungszeit führen.

n=8.717

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: P. | 06. November 2024

Monatsberichte

In der Ausbildung haben wir 2 Arten des Arbeitsnachweises: Eine Tabelle zum Ausfüllen des erreichten Kenntnisstandes und Monatsberichte, die wir, wie's der Name schon sagt, jeden Monat schreiben müssen, so ca. 1-2 DinA4-Seiten sind da genügend. Diese sind beide prüfungsrelevant, ohne beides dürfen wir die Gesellenprüfung nicht antreten.

Bisher war die Ansage aus der Firma, dass die Tabellen gerne während der Arbeitszeit ausgefüllt werden dürfen, die Monatsberichte jedoch nicht während der Arbeitszeit geschrieben werden dürfen. Dies erschien unseren Azubis schon immer komisch und wurde auch schon so an den Betriebsrat weitergeleitet, der uns nur nochmal das gleiche sagte, wie schon die Ansage der »Chefetage« kam.

Dies erscheint mir nicht richtig. Wenn wir doch alles, was prüfungsrelevant ist, in der Arbeitszeit lernen sollen, dann sollten doch die prüfungsrelevanten Dokumente und Nachweise auch in der Arbeitszeit ausgefüllt werden, oder nicht?

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

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen: Während lediglich 0,8 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten, ein Prozent der angehenden Bankkaufleute und 1,5 Prozent der künftigen Fachinformatiker*innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, betraf dies mehr als 40 Prozent der angehenden Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten (42,9 bzw. 43 Prozent).

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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

Dadurch verändern und erweitern sich auch die Anforderungen an Ausbilder*innen, die zunehmend auch als Mentor*innen, Coach*innen und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen gefragt sind.¹⁷

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: N. | 09. Juli 2024

Alleinarbeit

Ich bin im ersten Ausbildungsjahr als Brauer und Mälzer. Bei uns gibt es eine Sudhausschicht, eine Lagerkellerschicht und eine für die Filtration. Von uns wird erwartet, dass wir nach ein paar Wochen einarbeiten die Lagerkellerschicht allein machen. Man teilt sich die Schaltzentrale mit der Person vom Sudhaus – trifft diese also ab und zu zwischen Tanks für Filtration anschließen etc. Mit der Person der Filtration ist man ab und zu im Telefonkontakt, wegen dem Anschluss der Tanks. Doch an sich ist man in der Lagerkellerschicht allein. Wenn ich Fragen habe, muss ich jemanden suchen oder anrufen, der mir weiterhilft (und hoffentlich gerade Zeit hat). Gilt dies schon als Alleinarbeit, ist das normal einem Azubi so viel Verantwortung zu überlassen oder ist das noch ok, da ich ja erreichbare Ansprechpartner habe?

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

¹⁷ vgl. French, Martin/Diettrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugewiesene Ausbilder*innen zu haben (92,6 Prozent), doch sind sie bei 11,1 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Die Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe 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 (13,1 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 9,6 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten 10,1 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

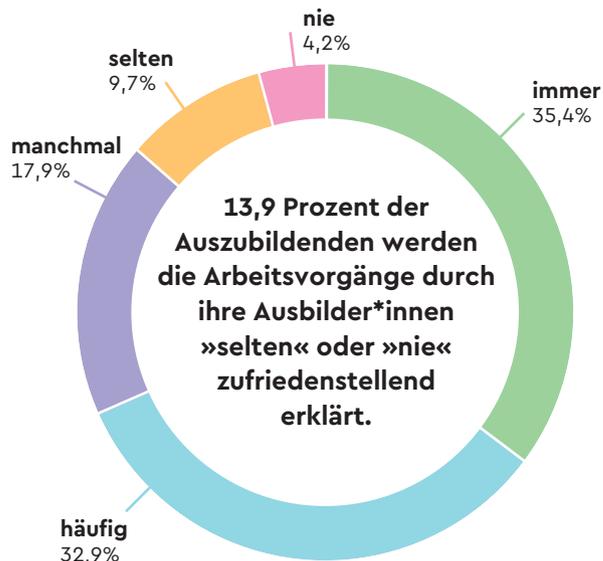
Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei 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 82,3 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 19 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 (68,3 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,9 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist dabei der Anteil der Auszubildenden, denen Arbeitsvorgänge »immer« zufriedenstellend erklärt werden, wieder auf 35,4 Prozent gestiegen, nachdem zuvor ein deutlicher Rückgang von 37,5 Prozent im Jahr 2023 auf 30,9 Prozent im Jahr 2024 festzustellen war.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder



n=8.179. 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 92,4 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 88,9 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 38,3 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 40,7 Prozent (Zufriedenheit).

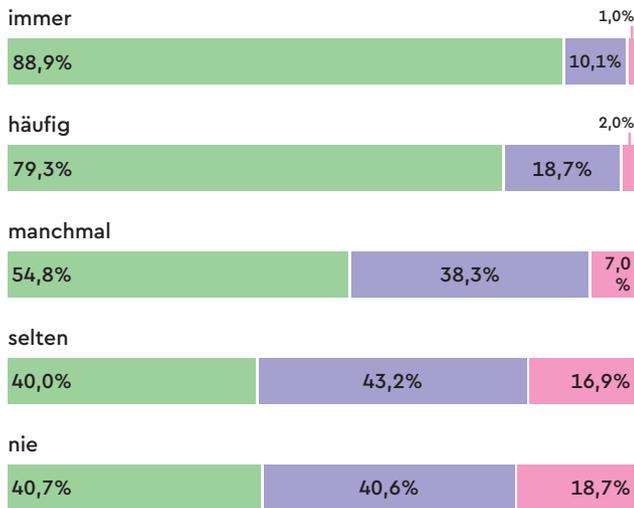
Wie der Ausbildungsreport 2024¹⁸ deutlich gemacht hat, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um die 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.

¹⁸ vgl. DGB-Jugend (2024): Ausbildungsreport 2024, S. 17ff: Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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

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



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

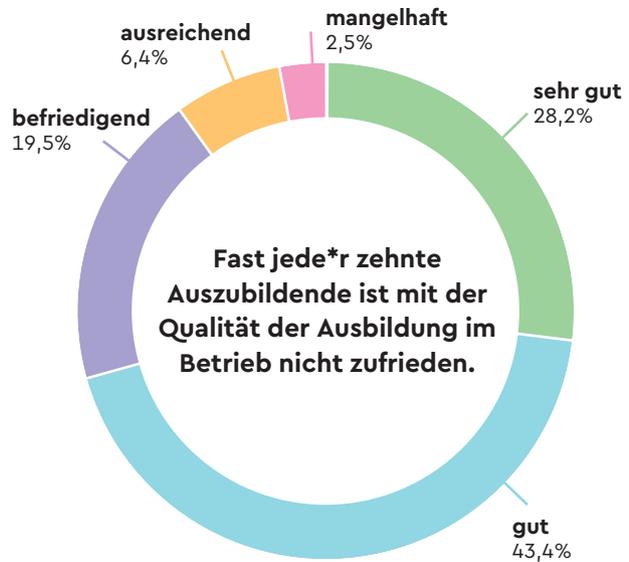
Die gute Betreuung durch Ausbilder*innen ist eine zentrale Bedingung für eine hohe Ausbildungszufriedenheit.

n=7.952

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.

Ein Großteil (71,6 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zu 2024 (70,5 Prozent) ist dieser Anteil leicht gestiegen. Fast jede*r zehnte Auszubildende (8,9 Prozent) bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb jedoch nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Fast jede*r zehnte Auszubildende ist mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb nicht zufrieden.

n=8.786

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 25,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« (2024: 25,4 Prozent). In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 38,1 Prozent (2024: 34,6 Prozent), während in Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten lediglich knapp ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung war (24,7 Prozent, 2024: 24,3 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zufriedenheit insbesondere bei Auszubildenden in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich gestiegen.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: L. | 11. Oktober 2024

Ausbildungsstelle ist nicht so wie besprochen

Ich bin seit Anfang August in der Firma und mache eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung. Leider habe ich immer mehr das Gefühl, dass ich nach der Probezeit vielleicht besser gehen sollte. Hier sind einige Punkte, die mich beschäftigen:

1. Unklare Zuständigkeiten: Ich weiß nicht genau, wer mein Ausbilder ist und ob diese Person überhaupt qualifiziert ist. Der Ausbilder, der im Vertrag steht, arbeitet in einer anderen Niederlassung und ich habe ihn in den ersten vier Wochen nicht einmal kennengelernt. Generell ist er nur in der Funktion der Abteilungsleitung da. Die beiden Personen, die mich fachlich betreuen, sind zum einen ein Kollege, der ständig unterwegs oder im Homeoffice ist (von dem habe ich seit mindestens vier Wochen nichts mehr gehört), und zum anderen ein Ex-Azubi, der gerade erst ausgelernt hat. Der Ex-Azubi gibt sich zwar wirklich Mühe, aber als Anleitung reicht das nicht aus, da er nur das wiedergibt, was man ihm selbst gezeigt hat.

2. Fehlende Einarbeitung: Nach den allgemeinen Schulungen, die ich in den ersten Wochen erhalten habe, hätte eigentlich die Einarbeitung in meine Arbeitsumgebung folgen sollen. Stattdessen bekam ich nur Projekte zum »Herumspielen«, um die Umgebung selbst kennenzulernen. Zwar habe ich auch zwei Kurse für die genutzten Programmiersprachen gemacht, aber ich habe immer noch keinen klaren Plan, was ich hier eigentlich tue. Es gibt keine Lernkontrollen oder Feedbackgespräche, sodass ich kaum Lernfortschritte feststellen kann. Vieles bringe ich mir mithilfe von Dokumentationen bei, aber der Lerneffekt bleibt begrenzt.

3. Zukünftige Aussichten: Diese machen mir am meisten Sorgen. Aufgrund schlechter Behandlung nach der Ausbildung haben zwei Ex-Azubis aus dem letzten Jahr bereits gekündigt oder sind dabei noch etwas anderes zu finden. Darunter auch der, der mich aktuell betreut. Außerdem wurde mir gesagt, dass ich nach nur sechs Monaten schon an eigenen Kundenprojekten arbeiten soll. Zwar finde ich das aus Lernperspektive gut, aber durch den Umgang mit den Entwicklern hier sehe ich das zunehmend kritisch.

4. Externe Unterstützung statt interner Betreuung: Immer wieder höre ich von anderen (Ex-)Azubis, dass sie ihre Projektarbeiten, Präsentationen und die allgemeine Betreuung eher mit anderen Kollegen machen als mit ihren eigentlichen Ausbildern.

Das zeigt, dass intern in unserer Abteilung etwas nicht gut läuft.

5. Azubidienste und Berichtsheft: Es wurde mir gesagt, dass ich Tätigkeiten wie Spülmaschinen-dienst und andere ausbildungsferne Aufgaben nicht in mein Berichtsheft eintragen soll, obwohl ich dafür wöchentlich eine halbe bis mehrere Stunden aufwende.

Von: K. | 12. Juli 2024

Boreout Ausbildung

Ich befinde mich im dritten Lehrjahr meiner Ausbildung und habe im November meine Abschlussprüfung. Da ich schon einmal den Betrieb gewechselt habe, kommt dies nicht in Frage. Ich habe auf der Arbeit teilweise 8 Stunden lang nichts zu tun. Manchmal putze ich, um mir die Zeit zu vertreiben. Ich habe meinen Arbeitgeber schon darauf angesprochen, aber es hat sich nichts geändert. Er meint immer, ich kann mich ja mit dem System, mit dem wir arbeiten, beschäftigen. Aber dies habe ich schon tausend Mal getan. Lernen darf ich auf der Arbeit nicht. Ich weiß einfach nicht mehr weiter, weil jeder Tag zur Qual wird.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden 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 verschiedenen Betrieben abzugleichen. Lehrer*innen fungieren im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildenden und Betrieb. Damit leisten sie eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, durch die Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Lediglich etwas mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden bewertet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« (54,7 Prozent) und liegt damit wieder geringfügig unter dem Wert des Vorjahres (55,4 Prozent). Eine Trendwende bei der Zufriedenheit mit der Berufsschule ist somit weiterhin nicht in Sicht. Noch immer bezeichnen 29,9 Prozent der

Befragten die Unterrichtsqualität lediglich als »befriedigend« (2024: 29,3 Prozent) und 15,4 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (2024: 15,3 Prozent).

Ansätze zur Verbesserung

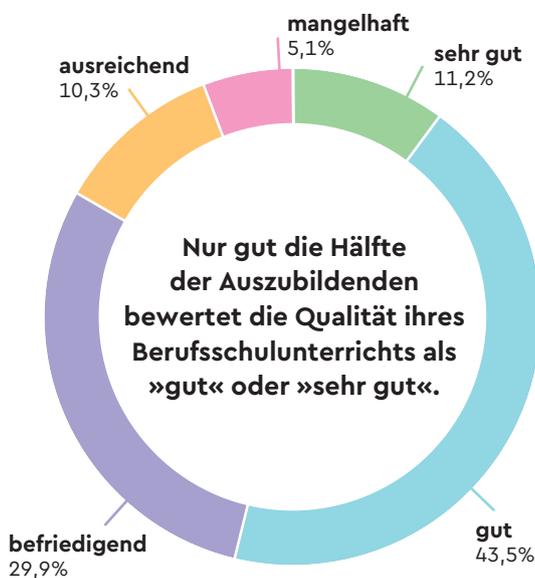
Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenbildung an den Universitäten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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsrepte 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.¹⁹ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.²⁰

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

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden. Gründe sind zum Beispiel Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Deshalb ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine

Fachliche Qualität der Berufsschule



n=8.767

¹⁹ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

²⁰ Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.



54,7 %

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

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

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

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.²¹

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 den 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

Im Vergleich zum Ausbildungsreport 2024 haben sich insbesondere die Auszubildenden zum*zur Steuerfachangestellten sowie die angehenden Industriekaufleute positiver zu den Themen Ausbildungszeiten und Überstunden geäußert, sodass sich diese beiden Berufe aktuell unter jenen mit den besten Bewertungen innerhalb der 25 betrachteten Ausbildungsberufe befinden. Die Gruppe der am schlechtesten bewerteten Berufe ist größtenteils identisch mit denen des Vorjahres.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Industriemechaniker*in
Steuerfachangestellte*r
Fachinformatiker*in
Verwaltungsfachangestellte*r
Mechatroniker*in
Industriekaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Friseur*in
Verkäufer*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Hotelfachmann*frau
Koch*Köchin

²¹ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, S. 13.

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Etwa ein Drittel (32,3 Prozent) der befragten Auszubildenden leistet regelmäßig Überstunden. Gegenüber 2024 (34,5 Prozent) ist dieser Anteil um 2,2 Prozentpunkte gefallen und liegt damit in etwa wieder auf dem Niveau des Jahres 2023.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: B. | 21. Mai 2025

Arbeitszeit und Tätigkeiten

Ich bin momentan etwas demotiviert. Mein Ausbilder schickt mich nun seit 2 Wochen auf eine Baustelle mit. Das heißt ich muss um 6:15 Uhr am Betrieb sein (20min. Anfahrt, gefahren werde ich noch von meinen Eltern) und dann die Fahrt zur Baustelle (35-40 min). Einstempeln um 7:00 Uhr, arbeiten bis 16:45 Uhr. Warten bis der Kollege sein Bier mit den anderen getrunken hat (er fährt zurück), 17:15 Rückfahrt zum Betrieb, 18:00 Uhr heim und 18:20 dann endlich zuhause. Und dasselbe Spiel jeden Tag, Montag bis Donnerstag und Freitag etwas kürzer... Angefangen habe ich die Ausbildung mit einer wählbaren Arbeitszeit und habe mich für 8:00-17:00 Uhr entschieden, da das für meine Eltern am besten war. Nun sind wir alle etwas genervt von diesen 12 Stunden Tagen... hinzukommt noch, dass ich der Einzige aus unserer Klasse bin, der keine Baumaschinen fahren oder ausprobieren darf oder etwas von der Arbeit damit lernt. So kommt es mir zumindest vor, bin wirklich gerade demotiviert.

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

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 etwa die Hälfte der angehenden Köchinnen und Köche (50,6 Prozent) sowie Automobilkaufleute (49,1 Prozent) gehören regelmäßige Überstunden zu ihrem beruflichen Alltag. Angehende Verwaltungsfachangestellte (46,3 Prozent), Bankkaufleute (45,8 Prozent) und Hotelfachleute (41,5 Prozent) berichten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von regelmäßigen Überstunden.

Am niedrigsten liegen die Werte bei den angehenden Steuerfachangestellten (21,4 Prozent), Industriemechaniker*innen (22,1 Prozent), den Maler*innen und Lackierer*innen (22,6 Prozent) sowie den Elektroniker*innen für Betriebstechnik (23,7 Prozent).

Regelmäßigkeit von Überstunden



n=8.909



32,3 %

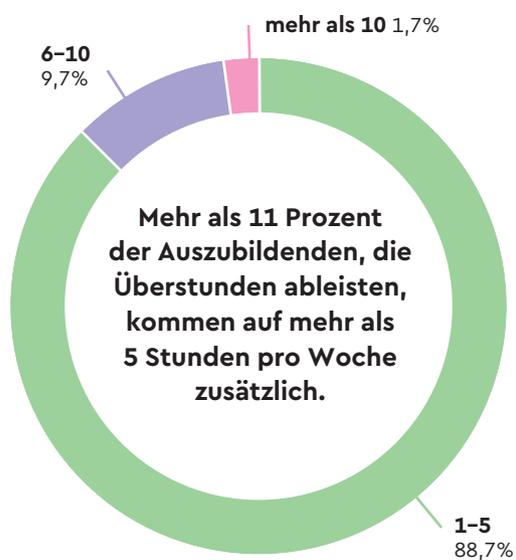
der Auszubildenden geben an, regelmäßig Überstunden machen zu müssen – einige erhalten hierfür weder eine finanzielle Gegenleistung noch Freizeitausgleich.

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.

Der Großteil (88,7 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu 5 Überstunden pro Woche, weitere 9,7 Prozent zwischen 6 und 10 Überstunden.

Überstunden pro Woche



n=2.642

Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,6 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,3 Stunden – und ist damit etwas niedriger als 2024 (3,6 Stunden).

Mit durchschnittlich 5,7 Überstunden pro Woche liegen Köchinnen und Köche an der Spitze der 25 Berufe, gefolgt von den Elektroniker*innen mit 4,8 Stunden, den Maler*innen und Lackierer*innen mit 4,7 Stunden und den Hotelfachleuten mit 4,6 Stunden. Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten die Steuerfachangestellten (1,8 Stunden) und Kaufleute für Büromanagement (2,3 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, ist weiterhin nur gering ausgeprägt: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 31,8 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, in Betrieben zwischen 21 und 500 Beschäftigten waren es 34,8 Prozent. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 29,7 Prozent.

Etwas größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 96,2 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an. Bei den Auszubildenden in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten geben hingegen 85,1 Prozent an, maximal fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: M. | 29. Januar 2025

Ausbildungsbetrieb verstößt gegen Gesetze

Hallo, ich frage für eine Freundin von mir, weil ich nicht weiß, wie ich ihr helfen kann und sie gerade keine Kraft dazu hat etwas auszuformulieren. Ihr Ausbildungsbetrieb lässt sie andauernd samstags arbeiten. Das Ganze geschieht ohne Lohnausgleich oder Freizeitausgleich. Sie hat also des Öfteren eine 48 Stunden-Woche.

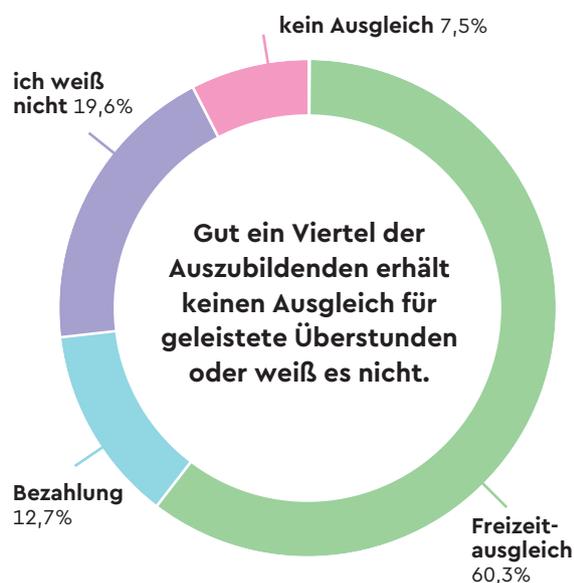
Momentan haben wir an einem Tag von 09:50 – 14:45 Uhr Schule und sie muss davor arbeiten und nach der Schule bis 18 Uhr. Ist das rechtens? Ebenso wurde ihr einfach 200,00 € von ihrem Monatsgehalt nicht ausgezahlt. Unentschuldigte Fehlzeiten oder eine Abmahnung etc. liegen nicht vor.

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

Ausgleich für Überstunden

Knapp drei Viertel (72,9 Prozent) der Befragten gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12,7 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (60,3 Prozent). 7,5 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



n=8.360

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 0,8 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten keinen Ausgleich für geleistete Überstunden erhalten, gaben dies 17,4 Prozent der Zahnmedizinischen und 16,2 Prozent der Medizinischen Fachangestellten sowie 15,3 Prozent der Köchinnen und Köche an. Im Vergleich zum Vorjahr scheint sich die Situation insofern etwas verbessert zu haben, als in keinem der befragten Berufe mehr Anteile von mehr als 20 Prozent festgestellt werden konnten, wie dies noch 2024 der Fall war.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (91,8 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 8,2 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeiten von mehr als 45 Stunden wurden von 2 Prozent der Befragten genannt. Viele Auszubildende müssen somit noch immer deutlich länger arbeiten, als dies die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

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

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

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: N. | 15. Juni 2024

12 Tage am Stück arbeiten

Ich habe normalerweise eine 5 Tage Woche und habe also ein Tag in der Woche frei. Allerdings war ich jetzt für 4,5 Wochen krankgeschrieben, da ich eine OP hatte. Jetzt fange ich gerade wieder an zu arbeiten und arbeite seit Montag durchgehend (Schule mit eingerechnet). Diesen Sonntag muss ich auch arbeiten und mein nächster freier Tag ist erst der Samstag, also 12 Tage am Stück. Ist das erlaubt? Dazu bin ich nicht richtig auf den Beinen, da es immer noch dick ist und ich durch die Arbeit starke Schmerzen bekommen habe.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden 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 2,7 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, hat von den angehenden Köchinnen und Köchen (11,5 Prozent), Verkäufer*innen (10 Prozent) und Kaufleuten im Einzelhandel (7,7 Prozent) zum Teil mehr als jede*r Zehnte keine 5-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.²² 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.²³

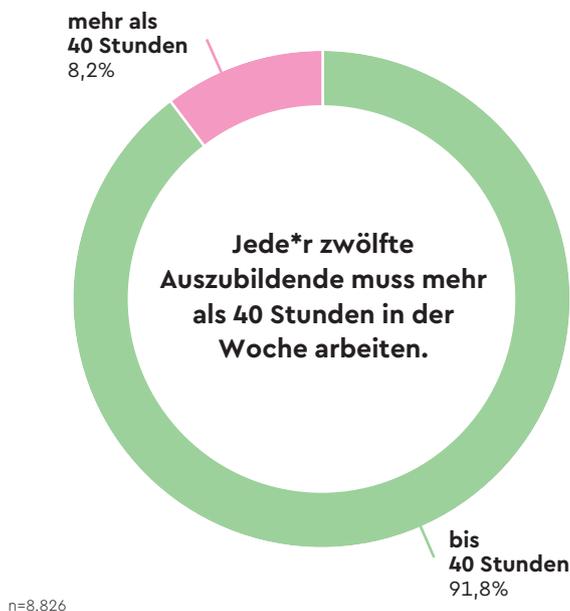
²² Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

²³ Vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.²⁴

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 (BBiG): Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

Gesetzliche Regelung

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

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

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

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

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

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

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

²⁴ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von C. | 10. September 2024

Arbeitszeit

Hallo, an meinem halben Arbeitstag (vormittags gehe ich zur Schule) wird mir eine 3h Pause aufgezwungen, bevor ich zur Arbeit darf. Schule habe ich von 7 – 12 Uhr... mein Chef schreibt mir vor, dass ich erst um 15 Uhr kommen darf. Feierabend habe ich dann erst um 18:30 Uhr.

In der Zeit weiß ich nicht wohin, kann auch gar nichts machen. Auf Nachfrage, ob ich früher kommen kann, heißt es: »Wir brauchen dich spät«. (Die anderen Mitarbeiter haben kein bock freitags bis 18:30 Uhr zu bleiben... also soll ich es machen).

Von: O. | 16. Dezember 2024

Blockunterricht – trotzdem in den Betrieb?

Hallo. Ich habe alle paar Monate zwei Wochen Blockunterricht. Die Berufsschule ist weit weg (ca. 100km) und daher sind die Stunden so gelegt, dass man montags später Unterricht hat und Freitag früher Schluss hat. Insgesamt komme ich pro Woche auf 34 Unterrichtsstunden á 45 Minuten (Mo 6, Di 8, Mi 8, Do 8, Fr 4).

Nun hat mein Chef mir gesagt, dass ich freitags in den Betrieb kommen muss, weil ich ja nur 4 Stunden Unterricht habe und dass ich mich glücklich schätzen soll, dass er da so entspannt ist. Ich habe ihm gesagt, dass es eigentlich bei Blockunterricht nicht so ist, dass man in den Betrieb muss, wenn man mehr als 25 Stunden pro Woche hat. Er hat gesagt, dass das falsch ist. Wer hat Recht?

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 4,1 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2024: 4,7 Prozent). Bei weiteren 11,6 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2024: 11,2 Prozent).

Von den angehenden Köchinnen und Köchen (67,1 Prozent) gaben nur etwa zwei Drittel an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Auch von angehenden Friseur*innen (71,7 Prozent) und Verkäufer*innen (72,7 Prozent) waren es jeweils weniger als drei Viertel der Befragten.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

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

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

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: S. | 07. Oktober 2024

Arbeitszeiten und Arbeit

Ich bin 15 und habe am 1.8. angefangen. Ich muss jetzt schon allein arbeiten, wenn mein Ausbilder frei hat. Ich bin allein im Service, ich mache die Kasse auf, bereite alles vor usw. Nur die Kasse schließen macht jemand anderes. Meist sind dann nur der Kochlehrling und die Frau, die backen tut, da. Der Chef ist manchmal auch da. Diese Woche soll ich zweimal von 8 bis 19 Uhr arbeiten. Manchmal habe ich auch keine Pause. Wir haben auch nur die Kundentoilette und keinen Pausenraum oder sowas.

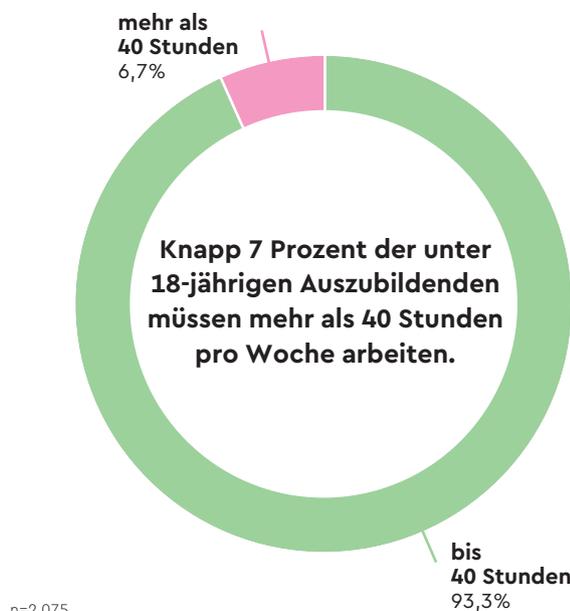
Montag hat das Café immer zu, deswegen habe ich immer Montag und einen anderen Tag frei, meist Dienstag oder Mittwoch. Letztes Wochenende hatte ich frei, deswegen muss ich den restlichen Monat jedes Wochenende arbeiten und diese Woche 6 Tage arbeiten, da ich meine freien Tage rausarbeiten muss. Was kann ich machen, das ist doch nicht alles richtig, oder?

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi).
Zum Schutz der Betroffenen wurden 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 6,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr weitgehend unverändert blieb, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch mehr als jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (26,8 Prozent).

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So muss mehr als jede*r neunte minderjährige Auszubildende (11,1 Prozent) die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.²⁵ Ihr Anteil ist gegenüber dem Vorjahr zwar wieder gefallen, liegt aber noch immer über dem Wert des Jahres 2023 (2023: 10,2 Prozent).

²⁵ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

3.3 Ausbildungsvergütung

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren²⁶ – 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.

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.

²⁶ Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: I. | 2. Dezember 2024

Chefin will nach Kündigung Gehalt und Krankenkassen Beitrag zurück

Ich habe am 15.11.2024 eine Ausbildung zur MFA beim Hautarzt bekommen. Die Fahrzeit von mir zuhause bis zur Arbeit beträgt ca. 1 Stunde und 30 min. Leider fallen bei uns viele Züge aus und so war ich stellenweise 2 bis 3 Stunden unterwegs. Ich habe mich dann mit meinen Eltern entschieden, die Ausbildung abzubrechen und mir etwas in der Nähe zu suchen. So haben wir zum 30.11.24 fristlos gekündigt.

Jetzt hat meine Chefin mir eine E-Mail geschickt, dass ich bitte das komplette Gehalt für die 14 Tage zurücküberweisen soll, weil sie ja Ausgaben wegen mir hatte und sie noch prüft, ob ich auch die Sozial- und Krankenkassenbeiträge zurückerstatten soll. Ist das rechtens? Wenn ich das Geld zurücküberweise, habe ich ja umsonst gearbeitet.

Sie hat uns auch einen Aufhebungsvertrag geschickt, aber das Datum auf den 14.11.24 gemacht. Meine Eltern sagen, ich soll den nicht unterschreiben, weil ich dann ja praktisch nie da gearbeitet habe. Ich bin echt verzweifelt, weil meine Eltern nicht wissen, was sie tun sollen. Leider haben wir keine Rechtsschutzversicherung.

Von: V. | 30. Mai 2025

Arbeitszeiten und Gehaltskürzungen

Ich mache seit Februar in einem Hotel meine Ausbildung und habe zwei Fragen:

Meine Arbeitszeiten sind sehr unregelmäßig und ich muss zum Teil sehr früh beginnen bzw. habe bis spät abends zu tun. Zum Beispiel muss ich um 5 Uhr beginnen, was für mich bedeutet, dass ich um kurz vor 4 Uhr von zu Hause losfahren muss. Manchmal arbeite ich bis 23 Uhr und bin dann erst nach 0:00 Uhr zu Hause. Die Schichten wechseln innerhalb einer Woche, so dass man keinen Rhythmus hat. Gibt es Gesetze, die die Arbeitszeit von Azubis regeln und welche sind das?

Zweitens wollte ich wissen, ob es zulässig ist, dass mir das Gehalt gekürzt wurde, nachdem ich einige Male pro Monat von den Chefs früher nach Hause geschickt worden bin, weil nichts mehr zu tun war. Ich war nicht darüber informiert worden, dass ich weniger verdienen würde, wenn ich früher gehe.

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 2024 nur noch bei 21 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren.²⁷

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

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

Demnach erhöhten sich 2024 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 6,3 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.133 Euro. Dies ist der höchste Anstieg seit 1992 – dem Jahr, in dem erstmals für das gesamte Bundesgebiet Daten erhoben wurden. Erstmals lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in allen Ausbildungsjahren im Durchschnitt über 1.000 Euro. Die Vergütungen differierten dabei zwischen 1.042 Euro im ersten Ausbildungsjahr und 1.255 Euro im vierten Ausbildungsjahr.²⁸

²⁷ vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2025.

²⁸ vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024: Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts, S. 5 ff.



1.026 €

Ausbildungsvergütung haben die befragten Auszubildenden durchschnittlich im Monat erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung von 1.133€.

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

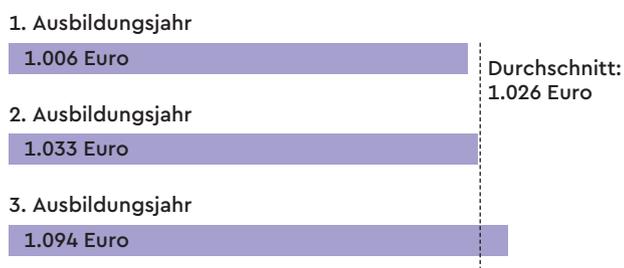
2024 konnten erstmals nur noch minimale Unterschiede in der durchschnittlichen Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen zwischen Ost- und Westdeutschland festgestellt werden. In Ostdeutschland fiel der Vergütungsanstieg mit 8,9 Prozent deutlich stärker aus als in Westdeutschland mit 6,1 Prozent. Dies führte zu tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1.133 Euro in Westdeutschland und 1.135 Euro in Ostdeutschland.²⁹

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen
Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. So verdienen angehende Bankkaufleute (1.300 Euro) und Elektroniker*Innen für Betriebstechnik (1.232 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (719 Euro).³⁰

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) 1.026 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 1.026 Euro im Monat an Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

n=8.411 (davon 8.221 im ersten bis dritten Ausbildungsjahr)

²⁹ a. a. O.

³⁰ Vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei weiterhin zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.345 Euro), Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.251 Euro) und Steuerfachangestellte (1.249 Euro) im dritten Ausbildungsjahr mehrere Hundert Euro mehr als Friseur*innen (798 Euro). Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in den letzten Jahren aber etwas geringer geworden. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die 2020 eingeführte Mindestausbildungsvergütung (MiAV) ihre Wirkung entfaltet.

Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 1.094 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

In »weiblich dominierten Berufen«³¹, lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr mit 1.069 Euro etwas niedriger als in den »männlich dominierten Berufen« (1.092 Euro). Die Unterschiede sind jedoch nur bedingt signifikant³², 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 (1.110 Euro).

³¹ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

³² Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass inzwischen lediglich noch 4 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.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Mindestausbildungsvergütung

Die DGB-Jugend wird die Entwicklung bei der Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn sie bleibt weiterhin hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Für Auszubildende, die 2025 ihre Ausbildung beginnen und nur den Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung haben, wären das 834 Euro im Ausbildungsjahr – und damit 152 Euro mehr als aktuell gesetzlich vorgesehen. Geld, das angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten dringend gebraucht wird.

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

Vergütungsstufen bis 2025 (Stand Juni 2025)

1. Ausbildungsjahr

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

2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*

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

3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*

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

4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*

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

2022 2023 2024 2025

Jahr des Ausbildungsbeginns

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

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. Deutlich verbessert hat sich in diesem Jahr die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität der angehenden Steuerfachangestellten, sodass diese aktuell unter den Berufen mit den besten Bewertungen in diesem Bereich vertreten sind.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Fachinformatiker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Verwaltungsfachangestellte*r
Mechatroniker*in
Steuerfachangestellte*r

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

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.

Der Ausbildungsreport zeigt seit dem Beginn der jährlichen Erhebungen, dass der Großteil der Auszubildenden mit der Ausbildung zufrieden ist. Dennoch gibt es Jahr für Jahr Werte und Entwicklungen, die genau beobachtet und angegangen werden müssen, um die Qualität der und die Zufriedenheit mit der Ausbildung weiter zu steigern.

Insgesamt gaben im diesjährigen Ausbildungsreport 71,6 Prozent der befragten Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (20,6 Prozent) oder »zufrieden« (51 Prozent) zu sein. Die Gesamtzufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gestiegen (um 1,8 Prozentpunkte) und liegt jetzt über der 70-Prozent-Marke. Der Anteil »sehr zufriedener« Auszubildender liegt jedoch noch immer deutlich unter dem Wert des Jahres 2023 (2023: 24,7 Prozent).

23,2 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein. Nur insgesamt 5,2 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,0 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,2 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: M. | 26. September 2024

Ich werde nicht ausgebildet!

Ich bin jetzt seit ca. einem Jahr in meiner Ausbildung. Seitdem wiederholen sich trotz mehrmaliger Beschwerden die Aufgaben tagtäglich immer wieder. Außerdem habe ich in Betrieb entweder nur den Chef, der den ganzen Tag im Büro sitzt, oder andere Azubis/Dual-Studenten als Mitarbeiter. Meinem Ausbildungsplan wird überhaupt nicht gefolgt und ich bin mir auch nicht sicher, ob mein Ausbilder überhaupt eine Ausbilderschein besitzt. Wenn ich ihn darauf anspreche, werde ich mit Kündigung »bedroht« durch Sätze wie: »Vielleicht solltest du deinen Job dann nochmal überlegen«. Da mein Aufenthalt in Deutschland nur durch die Ausbildung stattfindet, weiß ich nicht, was ich tun soll?

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



71,6%

der Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« – eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während jeweils mehr als 80 Prozent der angehenden Steuerfachangestellten, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Mechatroniker*innen, Bankkaufleute und Verwaltungsfachangestellten mit ihrer Ausbil-

dung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies für nur etwa 60 Prozent der Hotelfachleute und Friseur*innen zu. Darüber hinaus lassen sich zahlreiche weitere Ausbildungsberufe identifizieren, in denen maximal zwei Drittel der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 88 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«, aber nur gut ein Viertel (27,7 Prozent) derer, die sich »selten« oder »nie« korrekt behandelt fühlen.

Dementsprechend fühlen sich mehr als zwei Drittel (68,9 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder*innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (23,4 Prozent), »selten« (28,7 Prozent) oder »nie« (16,8 Prozent) korrekt behandelt.

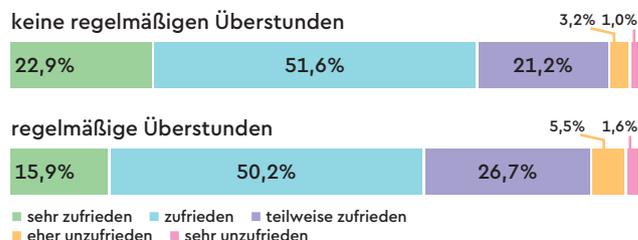
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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 22,9 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 15,9 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Auch 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=8.514

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 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 bei 71,9 Prozent.

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 80,4 Prozent weder unter- noch überfordert. Viele Auszubildende, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich beispielsweise bei den angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik (81,5), sowie den Steuer- und Verwaltungsfachangestellten (80,2 bzw. 79,3 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf Köchinnen und Köche (61,7 Prozent), Friseur*innen (62,5 Prozent) sowie Hotelfachleuten (67 Prozent),

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 48,5 Prozent. Jeweils 25,8 Prozent klagen über eine Überforderung oder über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (28,4 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Friseur*innen (20,5 Prozent) und Automobilkaufleute (19,9 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Zufriedene. Während von den (sehr) Zufriedenen 76,5 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=8.724

Insgesamt würden deutlich weniger als zwei Drittel der Auszubildenden (60,6 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. 15,8 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, 23,6 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher. Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe, es mangle ihnen an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb

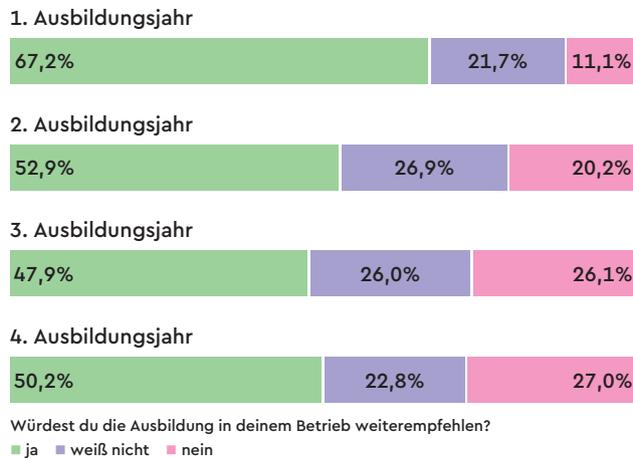


n=8.753

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung deutlich abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch etwa zwei Drittel (67,2 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es bereits im zweiten Ausbildungsjahr nur noch gut die Hälfte (52,9 Prozent). Im dritten und vierten Ausbildungsjahr liegen die Werte noch niedriger (47,9 bzw. 50,2 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



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

n=8.739

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: Drei Viertel der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (77 Prozent) und mehr als 4 von 5 Auszubildenden, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären (82,4 Prozent), würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90,1 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit »sehr gut« bewerteten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg*innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich 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 (39,3 Prozent)³³, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (26,9 Prozent). Ein Drittel (33,8 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 79,2 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,8 Prozent. Umgekehrt sind nur 3,5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 7,7 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. Am höchsten ist die Zufriedenheit, wenn den Auszubildenden sowohl eine JAV als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat zur Verfügung steht.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (49,2 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV 74,3 Prozent vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretung nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 81,5 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 58,1 Prozent der Fall. In Betrieben

³³ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten; also in Betrieben, die die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung erfüllen.

A person is seen from the back, wearing a white high-visibility safety vest over a dark t-shirt. The vest features the text 'ORDNER*INNEN' in large, bold, black letters. Below this, it says 'Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg'. At the bottom of the vest, there is a row of logos for various trade unions: DGB, EVG, a sun-like symbol, GEW, a cube symbol, IGB, a triangle symbol, RGG, and ver.di. The person is standing on a paved sidewalk next to a road with trees and buildings in the background.

ORDNER*INNEN

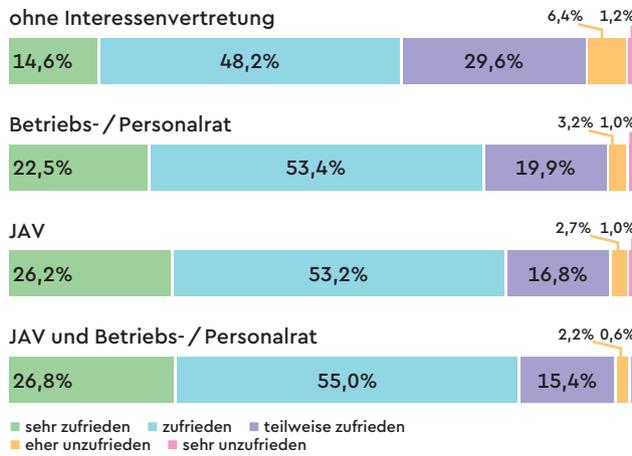
Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg



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

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

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=8.027

mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 28,3 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben mit 5 bis 20 Mitarbeiter*innen waren dies nur 11,4 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (40,4 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 75,4 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (27,2 Prozent der befragten Auszubildenden³⁴) hingegen nur 67 Prozent.

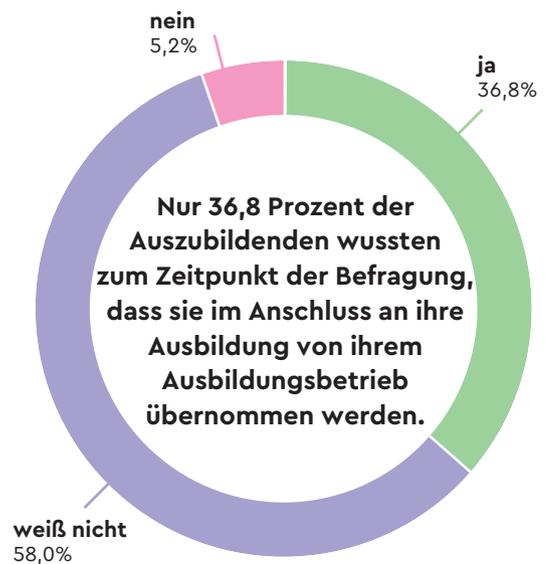
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wirkt sich positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit aus. 76,7 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 70,9 Prozent.

³⁴ 32,4 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

Zwei Drittel (66,8 Prozent) der Befragten gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede*r sechste Auszubildende (18,3 Prozent) sagte, dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 48,5 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 36,8 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



n=8.713

Nur 36,8 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (58 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 5,2 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dies betrifft 8,6 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche, jedoch weniger als ein Prozent der Steuer- und Verwaltungsfachangestellten.

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 deutlich gestiegen ist – nämlich um 7 Prozentpunkte auf 41,5 Prozent. Damit liegt er wieder etwa auf dem Niveau von 2023.

Gleichzeitig ist der Anteil jener Auszubildenden, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften, um 6 Prozentpunkte auf 49,9 Prozent gefallen. Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, beträgt 8,6 Prozent. Damit haben sich die Übernahmeaussichten im Vergleich zum Vorjahr wieder verschlechtert.

Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits darüber informiert waren, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 18,2 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (7 Prozent), und knapp ein Drittel (30,7 Prozent) verfügte über eine sonstige Alternative. 43,9 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten im dritten Ausbildungsjahr jedoch noch keine konkrete berufliche Anschlussperspektive.

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: R. | 22. Mai 2025

Andere Branche nach Ausbildung

Darf mich mein Betrieb nach Abschluss meiner Ausbildung in einer anderen Branche unterbringen? Ich lerne Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und nun will mich mein Betrieb nach der Ausbildung in die Produktion setzen. Was ein komplett neuer Tätigkeitsbereich ist und nichts mit meiner Ausbildung zu tun hat. Nun frage ich mich, ob ich nicht Anspruch auf eine Stelle habe, die meiner Ausbildung nahekommt und ob die das überhaupt dürfen?

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

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Unabhängig vom Ausbildungsjahr konnte sich die Mehrzahl der befragten Mechatroniker*innen (59,7 Prozent), Verwaltungsfachangestellten (58 Prozent) und Elektroniker*innen für Betriebstechnik (55 Prozent) bereits sicher sein, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden – demgegenüber allerdings nur gut ein Fünftel der angehenden Verkäufer*innen (21,4 Prozent) und Fachlagerist*innen (21,3 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,5 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 zeigte sich weniger als die Hälfte (47,6 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 wurde 74 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. Wie im Vorjahr erfolgt jedoch etwa ein Viertel (26 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 (22,5 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 47,4 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 33,3 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (86 Prozent) als in Großbetrieben (65,3 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.

A young man with short dark hair, smiling broadly, stands in a workshop. He is wearing a grey t-shirt and a dark apron. His arms are crossed. The background is a blurred industrial setting with metal frames and equipment. The entire image has a pinkish-purple color cast.

41,5 %

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

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Bereits der Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.³⁵

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

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen und neue sind hinzugekommen. So zeigt die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.³⁶

Aktuelle Studien³⁷ belegen, dass die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter ist als vor der Pandemie. Ergebnissen der sechsten und siebten Befragungsrunde der COPSY-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) zufolge berichten etwa 5 Prozent mehr Kinder und Jugendliche über eine schlechtere psychische Gesundheit als vor der Pandemie. 21 Prozent der jungen Menschen berichten von einer anhaltenden Beeinträchtigung der Lebensqualität, 22 Prozent leiden weiterhin unter psychischen Auffälligkeiten.³⁸

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 leicht gestiegen auf nun 29,2 Prozent (2024: 28,4 Prozent). Nur 15,4 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 selbstverständlichen Erfahrung vieler Auszubildender wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



n=8.770

³⁵ Vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

³⁶ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

³⁷ Kaman, Anne, Ravens-Sieberer, Ulrike et. al. (2024): Mental Health of Children and Adolescents in Times of Global Crises: Findings from the Longitudinal COPSY Study from 2020 to 2024, Preprint, 2024.

³⁸ vgl. UKE Hamburg, Pressemeldung vom 04. Dezember 2024: Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen durch globale Krisen belastet.

Starke Unterschiede nach Branchen

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich, wobei im Vergleich zum Vorjahr in vielen Berufen ein Anstieg der Belastung zu verzeichnen ist. Am niedrigsten ist der Anteil der Auszubil-

► Aus dem »Dr. Azubi«-Forum

Von: G. | 28. Dezember 2024

Nervenzusammenbruch > Krankheit > Drohung

Eine bekannte Person absolviert aktuell eine Kochausbildung. Der Umgangston ist grundsätzlich nicht sonderlich gut, so dass sich dies bereits negativ auf die Gesundheit (ärztlich begutachtet) ausgewirkt hat. Trotzdem hat die betreffende Person sich bisher durchgekämpft und war nur wenige Tage krank (einstellig).

Zuletzt gipfelte dies in einem erneuten Ausraster der für die Ausbildung zuständigen Person. Obwohl der Auszubildende das direkte Gespräch mit der Geschäftsführung suchte, konnte dies leider nicht umgesetzt werden, da diese für mehrere Stunden abwesend war. Die Person im Sekretariat konnte dabei die ersten Anzeichen eines schwerwiegenden Problems deutlich erkennen (Zittern + Weinen). Nach Ende ihrer Arbeitszeit verließ der Auszubildende den Betrieb und musste sich nach einem endgültigen Nervenzusammenbruch noch am selben Abend in einer hausärztlichen Bereitschaftspraxis begeben. Dort wurde die psychische Ausnahmesituation entsprechend festgestellt und dokumentiert. Eine zweiwöchige Krankschreibung war die Folge. Der Betrieb wurde entsprechend über die Krankschreibung in Kenntnis gesetzt, da am Folgetag eine Arbeitsschicht zu leisten gewesen wäre.

Nun ist am Folgetag eine Benachrichtigung durch den Betrieb (Geschäftsführung) voller Vorwürfe eingegangen. Es wird sich in keinsten Weise nach dem Gesundheitszustand der Person erkundigt, sondern lediglich der Vorwurf geäußert, wie man das Team im intensiven Geschäft zwischen den Jahren im Stich lassen kann. Ebenso wird gefragt, wie man so Teil des Teams sein will und die Ausbildung fortsetzen möchte. Diese Nachricht wurde dabei gleich doppelt per Mail und WhatsApp versendet im Abstand von 15 min.

Eine Weiterführung der Ausbildung in diesem Betrieb erscheint für die auszubildende Person unmöglich. Die Frage ist nun, wie man mit dieser Gesamtsituation optimal umgehen soll.

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

denden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben, bei den Mechatroniker*innen (12,5 Prozent) und den Industriemechaniker*innen (16,2 Prozent). Von den Zahnmedizinischen Fachangestellten und Friseur*innen hat hingegen fast die Hälfte der Auszubildenden (jeweils 45,8 Prozent) Probleme, sich zu erho-

len. Auch bei den Kaufleuten im Einzelhandel und den Verkäufer*innen sowie den Hotelfachleuten liegen diese Anteile bei über 40 Prozent.

Über- und Unterforderung erzeugen Stress

Das Gefühl, sich in der Ausbildung über- bzw. unterfordert zu fühlen, wirkt sich nicht nur negativ auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar: Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 23,5 Prozent angaben, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 57,8 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 34,1 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

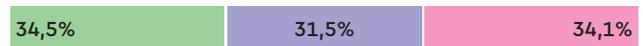
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen in Abhängigkeit von einer gefühlten Über- oder Unterforderung

In meiner Ausbildung fühle ich mich...

überfordert



unterfordert



weder noch



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

57,8 Prozent der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 8.579

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

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

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

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (72 Prozent) der Auszubildenden, die für den Ausbildungsreport befragt wurden, absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,5 Prozent) oder zumindest in einem von

mehreren interessanten Berufen (40,6 Prozent). Gut jede*r Fünfte (20,9 Prozent) der Befragten wurde jedoch in einem Beruf ausgebildet, der eigentlich nicht geplant war. 7,1 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf gar nur als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

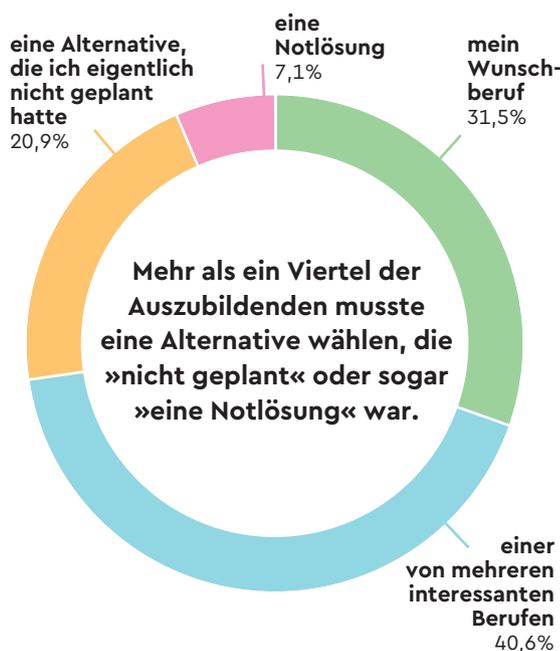
Noch immer gelingt es jungen Männern (34,8 Prozent) anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (26,4 Prozent). Für sie stellt ihr Ausbildungsberuf zudem deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (26,5 Prozent gegenüber 17,1 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (7,8 Prozent Frauen gegenüber 6,4 Prozent Männer).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 im Vergleich zum Vorjahr (176.535) konstant geblieben ist und sich der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2024 um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent erhöht hat,³⁹ sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 71,5 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 63 Prozent.⁴⁰

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=8.726

³⁹ Vgl. BIBB (2025): Berufsbildungsbericht 2025 (Entwurfassung), S. 53 ff.

⁴⁰ vgl. a. a. O.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

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

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

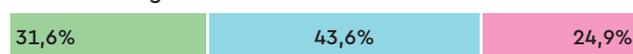
Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur 59,8 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative ist, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind – gegenüber 84,1 Prozent derjenigen, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur knapp jede*r Dritte (31,6 Prozent) mit der Ausbildung »(sehr) zufrieden«.

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=8.622

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 29,8 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 36,4 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 3,2 bzw. 7 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf waren sich bereits 85,7 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

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=8.571

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während etwa drei Viertel (74,2 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (48,7 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur gut ein Viertel (26,4 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. | 12. Juni 2024

Ausbildungsabbruch

Ich würde mich sehr über Hilfe freuen, da ich komplett überfordert bin mit der Situation. Vorab: Ich bin minderjährig. Ich habe mich nach langem Überlegen entschieden, meine Ausbildung abzubrechen, da meine Chefin mit den Mitarbeitern einen Ton an den Tag legt, welcher nirgends akzeptiert werden sollte. Dies war schon mehrmals ein Thema unter Mitarbeitern und auch mit der Chefin.

Mittagszeiten werden nicht eingehalten, ich hatte oft genug gar keinen Mittag und wurde dann eine Stunde früher nach Hause geschickt. Ich habe dementsprechend die ganzen 8 Stunden nichts gegessen. Fast jeden Abend müssen Überstunden gemacht werden. Was für mich an sich kein Problem ist. Aber es wird kein bisschen geschätzt und wenn man ausnahmsweise mal fragt, ob man pünktlich gehen kann, dann wird man schief angeschaut. Ist auch bisher nie zustande gekommen, dass ich auf Anfrage pünktlich gehen konnte.

Ich würde die Ausbildung gerne abbrechen und entweder in einem anderen Betrieb im gleichen Berufsfeld und gleiche Branche weitermachen oder gleich voll einsteigen ohne eine fertige Ausbildung. Den Platz könnte ich haben. Ist so etwas möglich?

Ich möchte mich nach der Kündigung keine weiteren 4 Wochen im Betrieb aufhalten, da die Chefin dann nur noch mehr zum Altraum für mich und die anderen wird. Noch dazu kommen immer wieder verspätete Gehaltszahlungen, Arbeitsanweisungen, die nur wenig mit meiner Ausbildung zu tun haben und fast keinerlei Abwechslung.

Ich bin wirklich verzweifelt und ausgebrannt. Ich fühle mich schlecht für meine Kollegen, welche wirklich toll sind. Aber ich halte es einfach nicht mehr aus.

Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (jugend.dgb.de/dr-azubi). Zum Schutz der Betroffenen wurden 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 2023 bundesweit 157.974 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (155.325). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote weiter leicht gestiegen, um 0,2 Prozentpunkte auf 29,7 Prozent.⁴¹

Als Gründe auf Seiten der Auszubildenden führt der Berufsbildungsbericht Konflikte mit Ausbilder*innen und Vorgesetzten, mangelnde Qualität der Ausbildung, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf an. Von Seiten der Betriebe werden überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden, deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen sowie falsche Vorstellungen vom angestrebten Beruf als Gründe genannt.⁴²

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.«⁴³

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.⁴⁴ Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat somit in der Regel eine lange Vorgeschichte und beginnt oftmals bereits mit der Berufswahl. Häufig werden bei Problemen Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten, Gewerk-

schaften wie auch die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) mit ihren Ausbildungsberater*innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn aber die Ausbildungsqualität nicht stimmt und Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen können, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

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

Ausbildungsabbrüche:

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des Ausbildungsreports 2025 gaben 15,1 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt hier mit 15,7 Prozent um einen Prozentpunkt über dem der männlichen Auszubildenden (14,7 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 81,9 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 18,1 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 (11,5 Prozent), die*der im Rahmen des Ausbildungsreports 2025 befragt wurde, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

⁴¹ Vgl. BIBB (2025): Berufsbildungsbericht 2025 (Entwurfassung), S. 95 ff.

⁴² a. a. O., S. 96.

⁴³ a. a. O., S. 96f.

⁴⁴ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S. 15 ff.

A woman with long, wavy dark hair, wearing a dark-colored work shirt, stands in a factory or industrial setting. She has her arms crossed and is looking directly at the camera with a slight smile. The background is filled with industrial equipment and machinery, all rendered in a monochromatic blue-green color scheme. The lighting is soft, highlighting her face against the blurred background.

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*innen⁴⁵ 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. Bei der Zuordnung der Berufe für den aktuellen Ausbildungsreport sind die Verwaltungsfachangestellten, die 2024 aus der Gruppe der weiblich dominierten Berufe herausgefallen waren, wieder in dieser Gruppe vertreten. Damit setzt sich die Gruppe der weiblich dominierten Berufe 2025 aus den Bürokaufleuten, 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 in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur

sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Diese fallen zudem sehr gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles 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 Berufsgruppen⁴⁶ weniger stark ausgeprägt sind als bei der zuvor verwendeten.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2025

männlich dominiert

Anlagenmechaniker*in
Elektroniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Fachinformatiker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachlagerist*in
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 für Büromanagement
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte*r
Verkäufer*in

weiblich dominiert

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

⁴⁵ Vgl. BIBB (2024): Rangliste 2023 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.

⁴⁶ Vgl. DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport 2022.

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.

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 14,5 Prozent deutlich über dem in den männlich dominierten (9,2 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=5.755

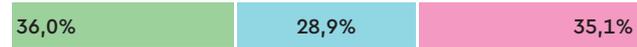
In der Folge haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 23,8 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 35,1 Prozent um mehr als 10 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.

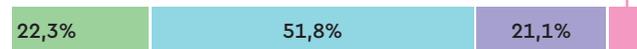
n=5.849

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 74,1 Prozent um 3,9 Prozentpunkte über dem der weiblich dominierten Berufe (70,2 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=5.871

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (25,2 Prozent gegenüber 40,2 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch deutlich häufiger eine nicht geplante Alternative (26,7 Prozent gegenüber 14,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen) oder sogar nur eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (6,1 Prozent gegenüber 4,6 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

Eine Berufsausbildung ermöglicht jungen Menschen ein besseres Leben. Nach erfolgreichem Abschluss sehen sie sich deutlich seltener mit prekären Arbeitsbedingungen oder schlechter Bezahlung konfrontiert. Doch obwohl das Modell der dualen Berufsausbildung international vielgeachtet ist, zeigen sich hierzulande leider gegenteilige Entwicklungen: Die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ist weiterhin auf einem Allzeithoch. Jahr für Jahr geht der Anteil der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden, zurück. Während Arbeitgeber öffentlich jammern, dass Zehntausende ihrer Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, gehen zeitgleich Zehntausende junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer aus. Für sie müssen die Klagen über einen Fachkräftemangel wie Hohn klingen.

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

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

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen:

Ausbildungsgarantie erweitern – Solidarische Umlagefinanzierung einführen

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

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

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

Bestmöglich unterstützen – Jugendberufsagenturen flächendeckend ausbauen

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

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

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

A group of seven diverse young adults, four women and three men, are standing in a warehouse aisle. They are all wearing high-visibility safety vests over dark clothing. They are smiling and looking towards the camera. The warehouse has tall metal shelving units filled with boxes on both sides, creating a perspective that leads the eye down the aisle. The lighting is warm and slightly dim, typical of an indoor industrial space.

»Als Gewerkschaftsjugend setzen wir uns bundesweit für die Interessen der arbeitenden und lernenden Jugend ein. Wir sind da und wir sind laut, wenn deine Ausbildungsbedingungen im Betrieb schlecht sind oder wenn du überhaupt keinen Ausbildungsplatz findest. Wenn hohe Mieten und Lebenshaltungskosten dir deinen Schlaf rauben oder Nazis vor deiner Haustür marschieren. Schließ dich uns an, denn zusammen sind wir stärker!«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Mobilität ermöglichen –

Azubi-Wohnheime und Azubi-Tickets vorantreiben

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

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

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

Knapp bei Kasse – Mindestausbildungsvergütung außerplanmäßig erhöhen

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

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

Zukunft aufbauen –

Geflüchtete in den Ausbildungsmarkt integrieren

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

Um allen – unabhängig von ihrem Pass – eine gute Zukunft zu ermöglichen, muss auch der Staat entsprechende Rahmenbedingungen schaffen: Ausbildungsplatzwechsel und Ausbildungsabbrüche dürfen keine Abschiebung zur Folge haben.

Geflüchtete brauchen gesicherte Bleibeperspektiven und einen uneingeschränkten Zugang zu Fördermaßnahmen des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder (z. B. assistierte Ausbildung, etc.). Dazu gehört auch eine Unterbringung geflüchteter Auszubildender in Azubi-Wohnheimen.

Schluss mit Klischees –

Berufsorientierung muss für alle Geschlechter fair sein

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

Hierfür müssen alle Akteure der Berufsorientierung sensibilisiert werden, um bestehende Rollenstereotype aufzubrechen und gleiche Chancen bei der Berufswahl unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen. Gesamtgesellschaftlich bedeutet dies auch, dass alle Maßnahmen getroffen werden müssen, um weiblich konnotierte Berufe, etwa in Pflege und Erziehung, deutlich aufzuwerten.

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive –

Unbefristete Übernahme für Alle

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



6.

Auswertungs- verfahren und Methodik

6. Auswertungsverfahren 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 September 2024 bis April 2025 zumeist klassenweise, durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte – wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 9.090 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2023 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auswertungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (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.

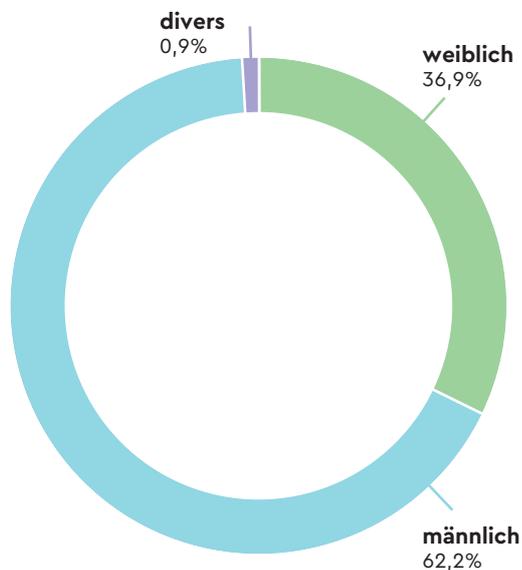
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den 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?



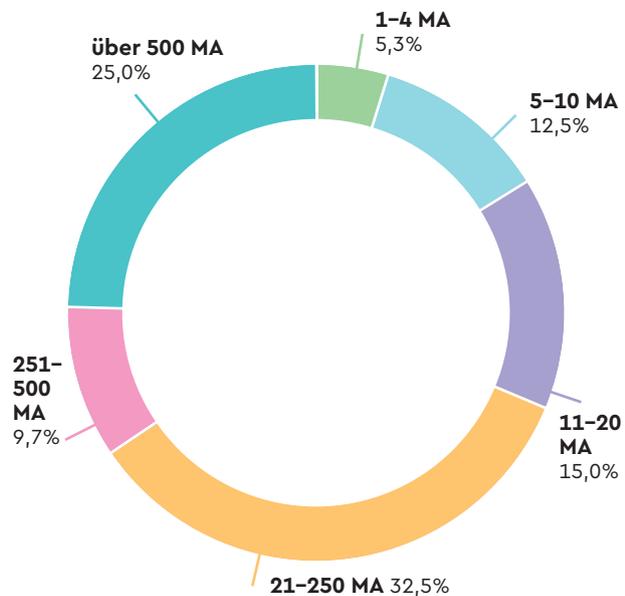
7. Anhänge

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



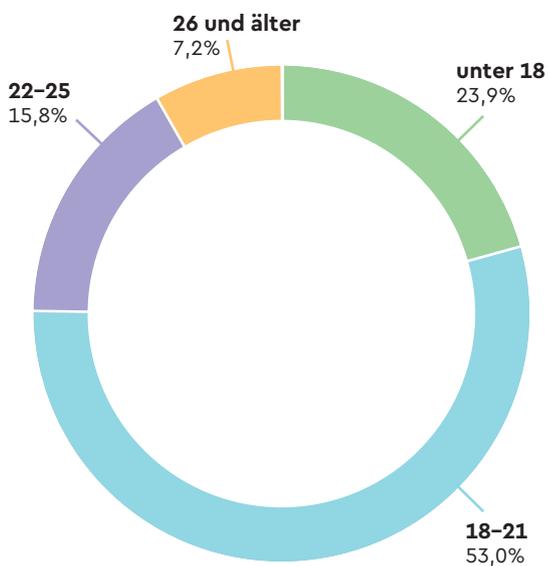
n=8.958

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



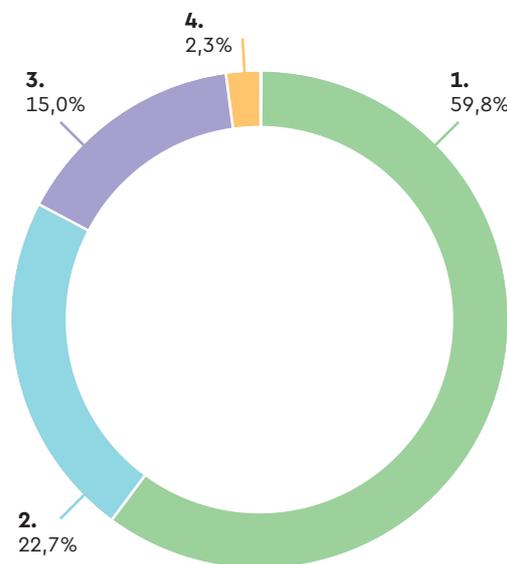
n=8.662, MA = Mitarbeiter*innen.

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



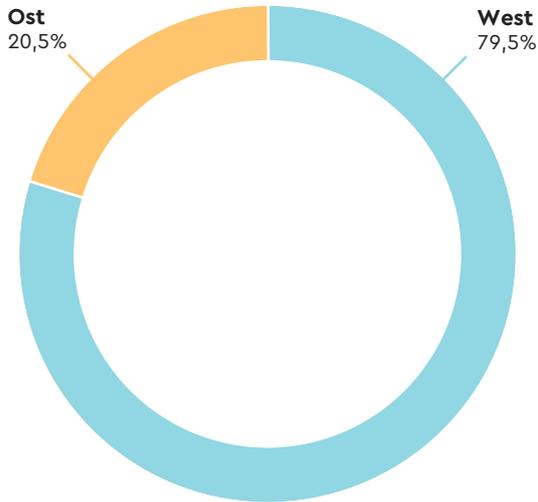
n=8.966

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=9.073

Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)



n=9.090

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2024/2025: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste.

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt
und weiblich männlich divers
5. Mein höchster Schulabschluss ist:
 kein Schulabschluss
 Hauptschulabschluss (Berufsreife)
 Realschulabschluss (Mittlere Reife)
 Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)
6. Ich habe vor Beginn meiner Ausbildung ein Studium abgebrochen:
 ja nein
7. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
8. Ich arbeite an
 3 4 5 6 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
9. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
10. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
11. Falls Frage 10 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
12. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
14. Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
15. Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte (Mehrfachnennungen möglich):
 finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekanntem
 Einkommen aus einem Nebenjob
 Kindergeld Berufsausbildungsbeihilfe
 andere staatliche Leistungen Sonstiges
 Ich habe keine weiteren Einkünfte
16. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
17. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
18. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
19. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
20. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
21. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
22. Falls Frage 19 JA: Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Wer oder was hat dir geholfen deinen Ausbildungsplatz zu finden? (Mehrfachnennungen möglich)
 Arbeitsagentur/Jugendberufsagentur
 Berufsausbildungsmessen
 Betriebsbesuche (z. B. Tag der offenen Tür)
 Einstiegsqualifizierung (EQ)
 Freund*innen & Familie
 Maßnahme (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme)
 Praktikum
 Schulische Berufsorientierung
 Social Media
 Webseiten im Internet
24. Folgender Schulabschluss wurde für meinen jetzigen Ausbildungsplatz vorausgesetzt:
 kein Abschluss
 Hauptschulabschluss (Berufsreife)
 Realschulabschluss (Mittlere Reife)
 Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)
25. Ich habe mich auf folgenden Wegen auf Ausbildungsstellen beworben: (Mehrfachnennungen möglich)
 Bewerbungsmappe per Post Bewerbungsmappe per Mail
 Online-Formulare mündlich
 per Chat / Chat-Bot Social Media
 Sonstiges



26. Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz habe ich:
(bitte jeweils Anzahl eintragen)
_____ Bewerbungen abgegeben
_____ Einladungen erhalten
_____ Ausbildungsplatz-Zusagen erhalten
27. Ich habe in Bewerbungsverfahren um einen Ausbildungsplatz Diskriminierung (z. B. aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, etc.) erlebt:
 ja nein
28. Bei der Entscheidung für meinen Ausbildungsbetrieb waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung: (Mehrfachnennungen möglich)
 Arbeitszeiten
 Ausbildungsbedingungen
 Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung
 betriebliche Zusatzleistungen
 bezahlbarer Wohnraum am Ausbildungsort
 gute Erreichbarkeit der Berufsschule
 gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs
 gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb
 gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung
 gute Erfahrungen aus dem Praktikum
 Höhe der Ausbildungsvergütung
 Höhe des Gehalts nach der Ausbildung
29. Bist du von anderen Ausbildungsbetrieben, bei denen du dich auch beworben hast, abgelehnt worden?
 ja nein
30. Falls Frage 29 JA: An welchen Punkten im Bewerbungsprozess bist du abgelehnt worden? (Mehrfachnennungen möglich)
 Einstellungstest/Onlinetest
 Telefonisches/digitales Vorgespräch
 Vorstellungsgespräch
 in einem Assessmentcenter
 Probearbeiten
 keine positive Rückmeldung auf meine Bewerbung
31. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
33. Falls Frage 31 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
34. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
35. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
36. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
37. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
39. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
40. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
41. Falls Frage 40 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
42. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
43. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
44. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht
45. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht
46. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernehmen:
 ja nein weiß nicht
47. Falls Frage 46 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten Befristung mehr als 12 Mon.
48. Falls Frage 46 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
51. Datum: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Ausbildungsreport 2025

August 2025

V.i.S.d.P.:

Kristof Becker

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:

Julian Uehlecke, Liz Mathy

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: contrastwerkstatt/Adobe

S. 04: Jörg Farys

S. 06: Intelligent Horizons/Adobe

S. 10: Kmpzzz/shutterstock

S. 13: andresr/iStock

S. 16: Jacob Lund/Adobe

S. 19: courtneyk/iStock

S. 22: nikolaborovic88/Adobe

S. 26: Monkey Business/Adobe

S. 37: Pekic/iStock

S. 40: fotografixx/iStock

S. 49: VAKS-Stock Agency/shutterstock

S. 53: Dusan Stankovic/iStock

S. 58: Jürgen Kiontke

S. 61: Monkey Business/Adobe

S. 68: ProstoSvet/Adobe

S. 72: Jörg Farys

S. 74: alvarez/iStock

S. 76: Jacob Ammentorp Lund/iStock

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.

Gefördert aus Mitteln des BMBFSFJ

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

