

Regionalreport
Nordrhein-Westfalen

NRW DGB
jugend



Ausbildungs- report 2025

dgbjugendnrw.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einordnung und Gesamtbewertung	6
2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt	10
3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	14
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung	15
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans	16
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	17
3.1.3 Ausbildungsnachweis	18
3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	19
3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	21
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	23
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	24
3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	26
3.2.3 Wöchentliche Ausbildungszeit	27
3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	28
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	29
3.3 Ausbildungsvergütung	30
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	32
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	32
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	36
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	38
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	39
3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	41
3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	43
4 Fazit und Forderungen	44
5 Auswertungsverfahren und Methodik	48
6 Anhang	50
Impressum	55

Vorwort

Eine gute Ausbildung ist der Schlüssel für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Sie entscheidet über Zukunftschancen junger Menschen, über Fachkräftesicherung in den Betrieben und über soziale Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Genau deshalb ist die Qualität der beruflichen Ausbildung seit vielen Jahren ein zentrales Anliegen der DGB-Jugend.

Mit dem Ausbildungsreport 2025 legt die DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen erneut eine umfassende Bestandsaufnahme der Ausbildungssituation im Land vor. Zwischen September 2024 und Mai 2025 wurden über 2.500 Auszubildende aus den häufigsten Ausbildungsberufen befragt. Ihre Einschätzungen geben einen authentischen Einblick in den Ausbildungsalltag – in die Stärken, aber auch in die strukturellen Schwächen unseres Ausbildungssystems.

Die Ergebnisse zeigen: Viele Auszubildende sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, engagierte Ausbilder*innen und gute betriebliche Strukturen tragen entscheidend zu einer hohen Ausbildungsqualität bei. Gleichzeitig bleiben erhebliche Probleme bestehen. Zu viele junge Menschen haben keinen Ausbildungsplan, müssen ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen oder erhalten nicht die notwendige fachliche Anleitung. Überstunden, unzureichende Vergütungen und unsichere Übernahmeperspektiven gehören für viele weiterhin zum Alltag. Besonders alarmierend ist, dass trotz unbesetzter Ausbildungsstellen weiterhin zahlreiche Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden. Diese Passungsprobleme sind kein Naturgesetz – sie sind das Ergebnis politischer und betrieblicher Entscheidungen.

Der Report macht deutlich: Gute Ausbildung fällt nicht vom Himmel. Sie braucht klare gesetzliche Rahmenbedingungen, verlässliche Kontrollen, engagierte Ausbilder*innen, gut ausgestattete Berufsschulen und echte Mitbestimmung der Auszubildenden. Vor allem aber braucht sie Betriebe, die Ausbildung als Investition in die Zukunft begreifen – und eine Politik, die Ausbildungsgerechtigkeit konsequent durchsetzt.

Mit unseren Forderungen nach einer solidarischen Ausbildungsförderung, einer besseren Berufsorientierung, höheren Mindestausbildungsvergütungen, mehr Mitbestimmung und einer unbefristeten Übernahme nach der Ausbildung setzen wir konkrete Impulse für eine Ausbildung, die allen jungen Menschen faire Chancen eröffnet.

Wir danken allen Auszubildenden, die sich an der Befragung beteiligt haben, sowie allen Unterstützer*innen dieses Reports. Ihre Erfahrungen sind Grundlage für unsere Arbeit – und Auftrag, weiter Druck zu machen für eine Ausbildung, die diesen Namen verdient.



Andreas Jansen
Abteilungsleiter
Jugend und Demokratie NRW



Thorben Albrecht
Vorsitzender
DGB NRW

A woman with dark hair and glasses is looking towards the camera. She is wearing a light-colored button-down shirt. The background is a blurred computer monitor displaying binary code. The overall color palette is blue and white.

1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.

Einordnung und Gesamtbewertung

Die wichtigsten Ergebnisse 2025

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2024 und Mai 2025 in Nordrhein-Westfalen insgesamt 2.509 Auszubildende aus 24 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2023 befragt.¹

Die Auszubildenden wurden wie in den vergangenen Jahren zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung nach den folgenden vier Aspekten der Ausbildungsqualität befragt: Fachliche Qualität der Ausbildung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und persönliche Bewertung der Ausbildungsqualität. Aus den abgefragten Sachverhalten wurde eine Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität aus der Sicht der Auszubildenden ermittelt.

Branche und Beruf

Die Befragten bewerteten die Ausbildungsqualität in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. Branchen sehr unterschiedlich. Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier behandelten Aspekten der Ausbildungsqualität.

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen sind – wie bereits im letzten Regionalreport von 2024 – die angehenden Bankkaufleute, Industriemechaniker*innen, Steuerfachangestellten, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Fachinformatiker*innen zu finden. Neu hinzugekommen sind die Kaufleute für Büromanagement und die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement, die 2024 noch knapp die Spitzengruppe verpasst hatten, sowie die Fachlagerist*innen, die im letzten Jahr nicht in der Auswertung waren.

Wie in der Spitzengruppe, so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe in Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren weitgehend konstant. Am unteren Ende der Skala rangieren wie schon im Report von 2024 Zahnmedizinische Fachangestellte, Hotelfachleute, Verkäufer*innen und Anlagenmechaniker*innen. Komplettiert wird das letzte Drittel von den Köchinnen und Köchen, Elektroniker*innen und KFZ-Mechatroniker*innen (im Vorjahr noch im Mittelfeld) sowie den Automobilkaufleuten (im Vorjahr nicht in der Stichprobe). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

- Bankkaufmann*frau
- Industriemechaniker*in
- Kaufmann*frau für Büromanagement
- Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
- Steuerfachangestellte*
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Fachinformatiker*in
- Fachlagerist*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

- Industriekaufmann*frau
- Mechatroniker*in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Medizinische*r Fachangestellte*
- Maler*in und Lackierer*in
- Tischler*in
- Kaufmann*frau im Einzelhandel
- Friseur*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

- Koch/Köchin
- Automobilkaufmann*frau
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*
- Hotelfachmann*frau
- Elektroniker*in
- KFZ-Mechatroniker*in
- Verkäufer*in
- Anlagenmechaniker*in

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.

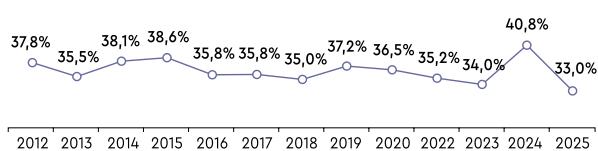
Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Andererseits gelingt es dort durchaus, Auszubildende durch eine besondere Form der persönlichen Beziehung und/oder mit großem Engagement zu binden.

¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für ein Drittel der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden seit Jahren zum Ausbildungsalldtag. 33 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem starken Anstieg im Vorjahr auf den Höchstwert von knapp 41 Prozent ist damit zwar eine deutliche Verbesserung zu erkennen, aber dieser Anteil ist nach wie vor viel zu hoch (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



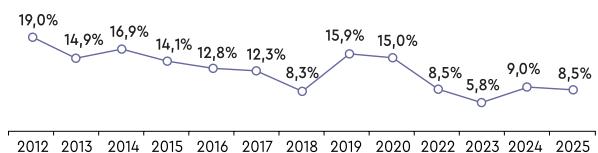
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Nachdem der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, bis 2023 kontinuierlich gesunken war, ist er letztes Jahr auf 9 Prozent angestiegen und hat auch 2025 mit 8,5 Prozent fast wieder dieses Niveau erreicht. Damit gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

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

Nur die Hälfte der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (51 Prozent). Immerhin ist dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr um 9 Prozentpunkte deutlich gestiegen. Noch immer konnte gut ein Viertel (28 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden jedoch keine Angaben dazu machen, ob – und wenn ja – in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden (→ Kapitel 3.2.5).

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

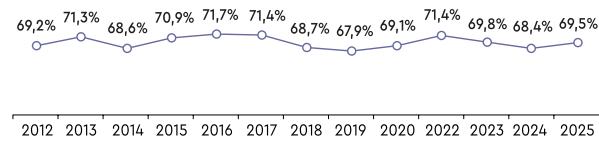


Ausbildungszufriedenheit

Knapp 70 Prozent der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Der leichte Abwärtstrend der letzten drei Jahre konnte damit gebremst werden. Insgesamt zeigt die Ausbildungszufriedenheit im Zeitvergleich nur geringe Schwankungen.

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

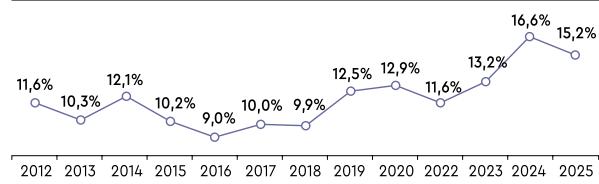
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Gut 15 Prozent der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Nach dem deutlichen Anstieg im Vorjahr auf den Höchstwert von fast 17 Prozent ist dieser Anteil nun zwar wieder leicht gesunken, liegt aber immer noch deutlich über dem langjährigen Mittelwert (→ Kapitel 3.1.2).

Entwicklung der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

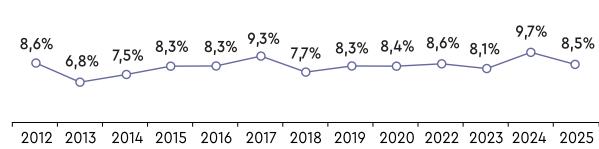


Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen

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

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

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



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten rund 30 Prozent der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf erlernen und weitere rund 41 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Drei von zehn der Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (rund 7 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Fast ein Drittel von ihnen (30 Prozent) – und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (19 Prozent) – gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten.²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten« Berufen sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (61 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (82 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 32 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsbuchrs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

In der diesjährigen Befragung zeigen sich wie in den vergangenen Jahren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung. Die – um die berufsstrukturellen Einflüsse bereinigten – Ergebnisse deuten zwar darauf hin, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dennoch haben gerade die Berufe und Branchen, die weiblich konnotiert sind, schlechtere Ausbildungsbedingungen. Hier

zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe die Auswahl ihrer Auszubildenden häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden (2024: 52 Prozent). Weniger als vier von zehn (38 Prozent) hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage erhalten, und 6 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

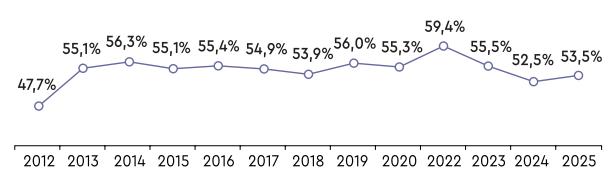
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten 67 Prozent eine unbefristete Zusage (2024: 72 Prozent). Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr.

Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 49 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

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

Entwicklung der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufschulunterrichts (Anteil gut und sehr gut)



² 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.

A sepia-toned photograph of a young woman with glasses and a man in a workshop. The woman is wearing a dark, textured sweater over a striped shirt and is smiling while working on a complex machine. The man is standing behind her, also smiling. The background is blurred, showing workshop equipment.

2.

Lage auf dem
Ausbildungsmarkt³

2. Lage auf dem Ausbildungsmarkt³

Im Vergleich zum Vorjahr stagnierte 2024 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Insgesamt wurden in NRW 106.827 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, das entspricht einem Rückgang um 1,4 Prozent.

Gleichzeitig ist die Nachfrage junger Menschen nach einer Ausbildung leicht um 0,6 Prozent oder um 702 auf 127.260 gestiegen, während bei der Zahl der dualen Ausbildungsstellen ein Rückgang um 0,6 Prozent auf 119.220 zu verzeichnen war.

Damit gestaltete sich die Ausgangssituation für Ausbildungssuchende in NRW im Jahr 2024 etwas ungünstiger als noch 2023. Dies zeigt sich auch daran, dass die Zahl erfolglos suchender Ausbildungsplatznachfrager im Vergleich zum Vorjahr um 2.268 oder 12,5 Prozent auf 20.432 gestiegen ist. Somit ist jede*r sechste (16,1 Prozent) Ausbildungsplatzsuchende leer ausgegangen.

Berücksichtigt man weiterhin, dass von den insgesamt 105.734 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Bewerber*innen bis zum Ende des Ausbildungsjahres lediglich 44.286 und somit weniger als die Hälfte (41,9 Prozent) in eine Berufsausbildungsstelle eingemündet waren (1,2 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 168.276 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten⁴ in NRW kein generell fehlendes Interesse junger Menschen an einer dualen Ausbildung festzustellen.

Solange weiterhin lediglich zwei Drittel von ihnen (2024: 63,5 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 723.000 junge Menschen in NRW (22,2 Prozent) – sind Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nicht als Folge des demografischen Wandels zu betrachten.

Wenn also auch 2024 10,6 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen in NRW unbesetzt geblieben sind (12.939 Ausbildungsstellen), so ist dies in erster Linie auf die seit vielen Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zurückzuführen, die sich 2024 weiter verschärft haben.

Regionale Ungleichgewichte

Einerseits suchen Unternehmen händeringend nach Auszubildenden, andererseits gibt es viele Jugendliche, die bei der Ausbildungsplatzsuche leer ausgehen. Die Gründe sind vielfältig. Zunächst haben wir in einigen Regio-

nen einen Mangel an Ausbildungsplätzen und deutlich mehr Bewerber*innen als offene Stellen, wie zum Beispiel in den Städten des Ruhrgebiets. Dagegen überwiegt das Angebot an Ausbildungsstellen im Sauerland und im Münsterland die Zahl der interessierten Bewerber*innen.

Auch wenn die Zahl der unversorgten Bewerber*innen im Jahr 2024 nur leicht gestiegen ist, so lässt sich seit Jahren ein steigender Trend ablesen. Auch vor dem Hintergrund der aktuellen industriellen Entwicklung ist zu erwarten, dass die Zahl der Ausbildungsstellen weiter sinken wird. Das können wir uns als Gesellschaft schlicht nicht leisten. Um die Situation zu verbessern, müssen endlich wieder mehr Betriebe ihrer Verantwortung nachkommen und Ausbildungsplätze anbieten. Nur jeder fünfte Betrieb in NRW bildet überhaupt aus, das ist einfach zu wenig. Aber auch die Landesregierung kann etwas tun und eine ambitioniertere Ausbildungsmarktpolitik betreiben. Dazu müssen die Maßnahmen, wie Assistierte Ausbildung und andere Hilfsangebote, wie die Ausbildungscoaches, enger miteinander verzahnt werden. Zudem müssen Schulen, Bundesagentur für Arbeit und Betriebe noch enger zusammenarbeiten. Und schließlich brauchen wir einen flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagenturen als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen für alle Ausbildungsinteressierten.

Die Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt⁵ lassen sich auch daran erkennen, dass in bestimmten Berufen regionale Ungleichgewichte bestehen: So mangelt es beispielsweise in Südwesfalen an Interessierten für Ausbildungsberufe wie Fahrzeuglackierung oder Lacklabor, während im Ruhrgebiet und im Bergischen Land gerade in diesen Bereichen zu wenige Ausbildungsplätze angeboten werden. Dies verdeutlicht die unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen und unterstreicht die Bedeutung einer passgenauen Berufsorientierung und Beratung vor Ort. Ähnliche Ungleichverteilungen finden sich etwa im Bereich der Bodenverlegung oder in der chemischen Industrie. Landesweit blieben hingegen im IT-Bereich sowie bei den Fahrerinnen und Fahrern im Straßenverkehr viele angebotene Stellen unbesetzt, weil nicht genug Bewerbungen eingingen.

Unabhängig von der Branche bleiben vor allem Ausbildungsstellen mit niedrigen Mindesternwartungen an den Schulabschluss der Bewerber*innen unbesetzt. So entfiel von den unbesetzten Ausbildungsstellen im Jahr 2024 mehr als die Hälfte (53,8 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«.

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

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

⁵ Ausbildungsatlas NRW 2024

Auf der anderen Seite verfügte das Gros der erfolglosen Bewerber*innen über einen mittleren Abschluss (33,6 Prozent), 22,5 Prozent hatten einen Hauptschulabschluss und 35,3 Prozent ein (Fach-)Abitur. Vergleicht man diese Anteile mit der Verteilung der Schulabschlüsse der Bewerber*innen in Deutschland insgesamt, so zeigt sich, dass junge Menschen mit höheren Schulabschlüssen mehr Chancen haben, eine Ausbildungsstelle in NRW zu finden.⁶

Gerade im Ruhrgebiet und Teilen Ostwestfalens ist die Konkurrenz für Schulabgänger*innen innerhalb bestimmter Berufsgruppen oder mit niedrigeren Abschlüssen hoch – dort gibt es oft mehr Bewerber*innen als Stellen. Anders sieht es in Südwestfalen und Münsterland aus: Hier entstehen zum Teil deutliche Überhänge bei den angebotenen Stellen und weniger Konkurrenz für die Bewerber*innen, was die Vermittlungschancen deutlich erhöht.

Schulabgänger*innen mit mittlerem Abschluss oder (Fach-)Abitur haben meist die besten Chancen, da viele Ausbildungsbereiche auf dieses Qualifikationsniveau abzielen. Bewerber*innen mit schwächerem Schulabschluss oder ohne Abschluss konkurrieren besonders stark um die verfügbaren Plätze und haben kaum eine Chance, einen Ausbildungsplatz zu ergattern. Als Alternative zur betrieblichen Ausbildung sind sie auf zusätzliche Förderprogramme angewiesen und landen in landesweiten Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf.

Auf der anderen Seite verzichten noch immer viele Betriebe darauf, Ausbildungsstellen zu besetzen. Einer aktuellen Umfrage der Industrie- und Handelskammer Saarland⁷ 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). Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen jedoch geben an, dass ihnen keine »geeigneten« Bewerbungen vorliegen, was die Frage aufwirft, welche Eignungskriterien hierbei angelegt wurden.

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

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

⁶ 2024 hatten 21,1 % der Bewerber*innen einen Hauptschulabschluss, 35,8 % einen Realschulabschluss und 35,7 % verfügten über eine (Fach-)Hochschulreife. vgl. saarwirtschaft 04 – 05 | 2025, S.13: IHK – Umfrage: Azubis bleiben gesucht!

⁷ vgl. saarwirtschaft 04 – 05 | 2025, S.13: IHK – Umfrage: Azubis bleiben gesucht!

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.

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:**

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



3.

Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1

Fachliche Qualität der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein:⁸

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

Berufe und Branchen

Die fachliche Qualität der Ausbildung in den Betrieben Nordrhein-Westfalens wurde in den untersuchten Ausbildungsberufen und Branchen höchst unterschiedlich bewertet.

Die angehenden Bankkaufleute und Industriemechaniker*innen gehören wie im Vorjahr zu den Auszubildenden, die die fachliche Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb am besten bewerten. In der Gruppe der am besten bewerteten Berufe sind dieses Jahr die Kaufleute für Büromanagement und die Fachinformatiker*innen neu hinzugekommen (2024 im Mittelfeld) sowie die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement und Maler*innen und Lackierer*innen, die im Vorjahr noch weit hinten lagen.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich meist Berufe, die auch schon im Vorjahr auf den hinteren Plätzen landeten. Der größte Abstieg ist bei den Mechatroniker*innen und den Steuerfachangestellten zu verzeichnen, die im Vorjahr noch in der Spitzengruppe zu finden waren.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

- Bankkaufmann*frau
- Industriemechaniker*in
- Kaufmann*frau für Büromanagement
- Fachinformatiker*in
- Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
- Maler*in und Lackierer*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

- Friseur*in
- Medizinische*r Fachangestellte*
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist*in
- Tischler*in
- Kaufmann*frau im Einzelhandel
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Industriekaufmann*frau
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*
- Koch/Köchin
- KFZ-Mechatroniker*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

- Verkäufer*in
- Anlagenmechaniker*in
- Automobilkaufmann*frau
- Steuerfachangestellte*
- Mechatroniker*in
- Elektroniker*in
- Hotelfachmann*frau
- Maler*in und Lackierer*in
- Anlagenmechaniker*in

⁸ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

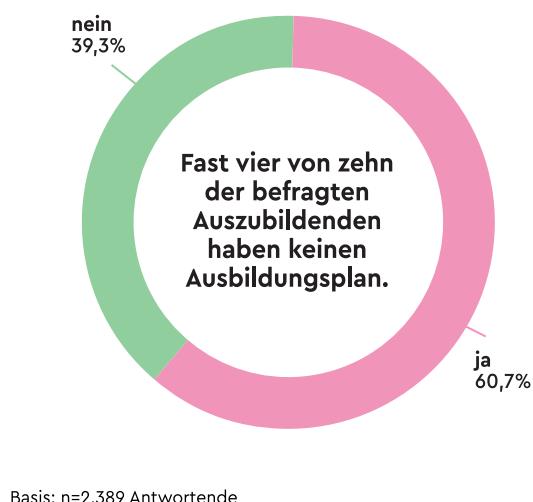
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Fast vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (39 Prozent) liegen kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zwischen 78 und 100 Prozent der befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement, Industriemechaniker*innen, Industriekaufleute und Bankkaufleute angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 36 und 39 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen, Fachinformatiker*innen und Elektroniker*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

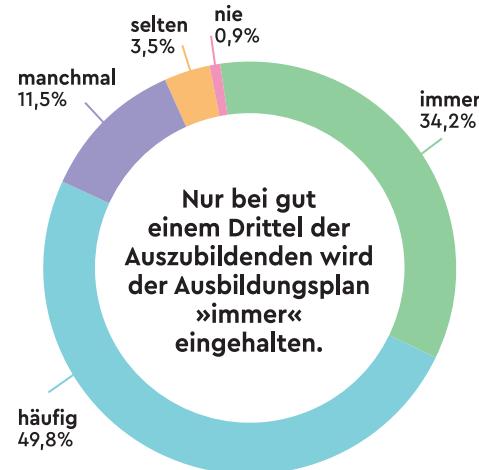


Einhalten des Ausbildungsplans

Rund die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen kennt ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen geben nur gut ein Drittel (34 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Gegenüber dem Vorjahr (2024: knapp 35 Prozent) ist dieser Anteil praktisch unverändert.

Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=881 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

3.1.2

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

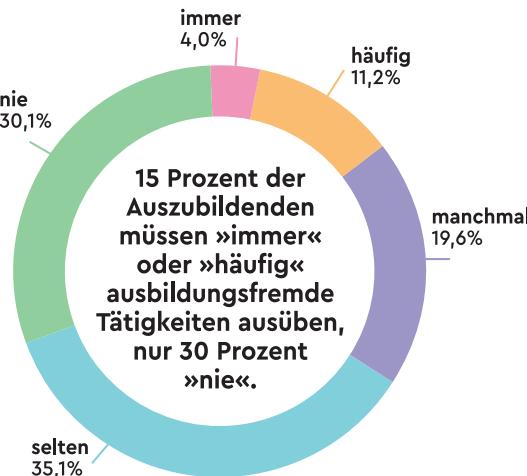
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen.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

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

30 Prozent der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, geben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsberufe werden die Regelungen missachtet: 15 Prozent der Auszubildenden geben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Im Vergleich zum Vorjahr (17 Prozent) ist dieser Anteil immerhin leicht gesunken.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise zwischen 33 und 39 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen, KFZ-Mechatroniker*innen, Automobilkaufleuten und Mechatroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei der Hälfte der befragten Berufe entweder gar nicht oder bei weniger als 15 Prozent der Befragten vor.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=882 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Nordrhein-Westfalen wie im Vorjahr ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Klein- und Mittelbetrieben bei durchschnittlich rund 19 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch nur bei 8 Prozent. Entsprechend werden fast drei Viertel (73 Prozent) »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber 62 Prozent bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein 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

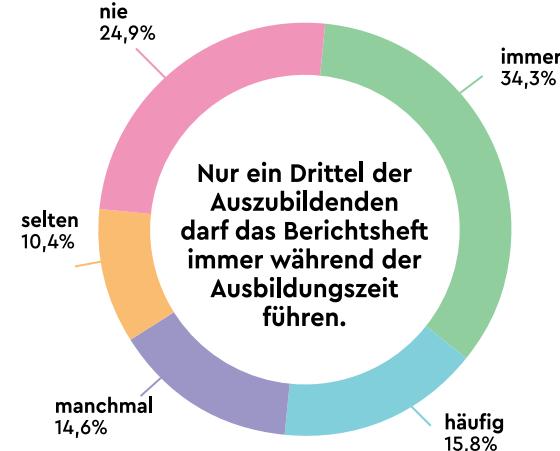
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) ist nach § 13 Satz 2 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende als verpflichtend vorgeschrieben. Es ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung (§ 43 Absatz 1 Nummer 2 BBiG). In das Berichtsheft werden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

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

Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel (knapp 25 Prozent) der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 10 Prozent machen dies nur »selten«. Gegenüber dem Vorjahr haben sich praktisch keine Änderungen ergeben.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=2.428 Antwortende

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter 15 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Hotelfachleuten, Köchinnen und Köchen, Tischler*innen und Steuerfachangestellten zwischen 40 und 50 Prozent.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

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

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

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

Gesetzliche Grundlage

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

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

Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (gut 15 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten rund 10 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten rund 9 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

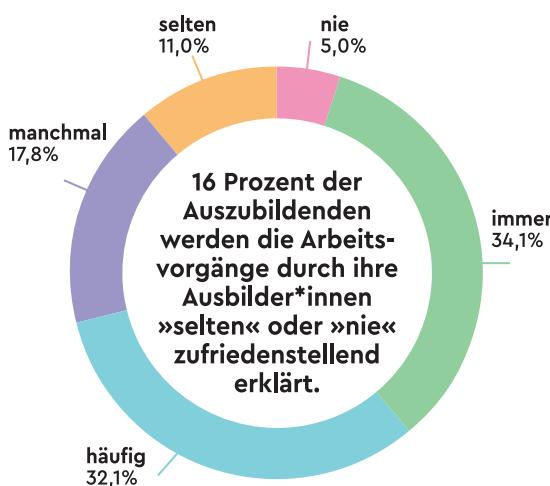
Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei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

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 82 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden. Dies trifft jedoch nur für 14 Prozent der Auszubildenden zu, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (66 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten – praktisch keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr. Dagegen haben 16 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden (Vorjahr: 15 Prozent).

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



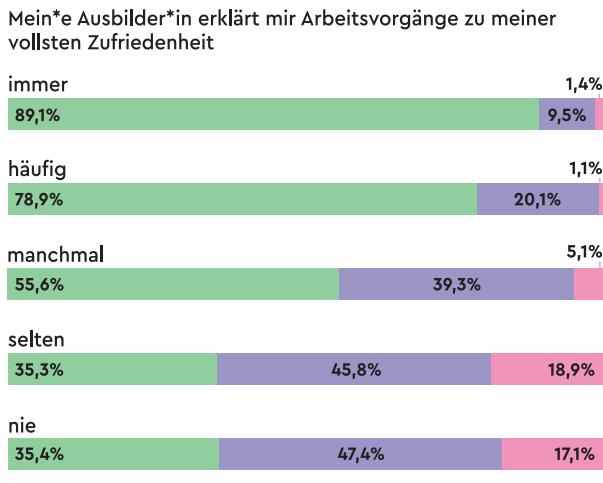
Basis: n=2.263 Antwortende

Nicht immer scheinen die Ausbilder*innen über ausreichend zeitliche Ressourcen zu verfügen, um ihre Auszubildenden zufriedenstellend betreuen zu können. Dabei sind intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt: So bewerten 92 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Rund 89 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 27 bis 31 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 35 Prozent (Zufriedenheit).

3.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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



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

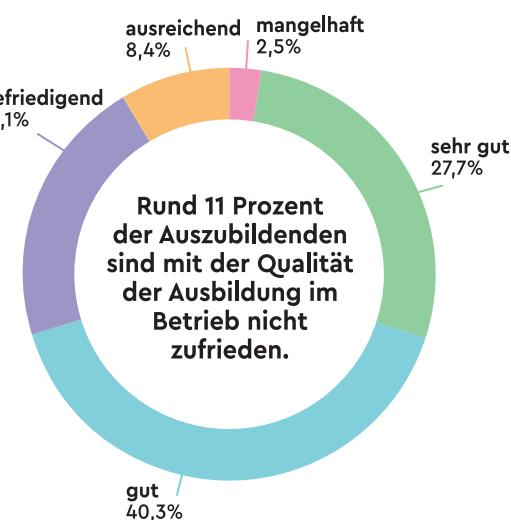
Basis: n=2.211 Antwortende

Wie der Ausbildungsreport 2024⁹ deutlich gemacht hat, umfasst die Rolle der Ausbilder*innen inzwischen deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um die Entwicklung der Selbstlernkompetenz zu unterstützen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen und bei Konflikten vermitteln zu können.

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

Mehr als zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (68 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Rund 11 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Gegenüber dem Vorjahr hat sich an dieser Einschätzung kaum etwas geändert.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=2.438 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine wichtige Rolle. So beurteilen 64 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut« (2024: 65 Prozent). In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil auf 67 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit 75 Prozent am höchsten (2024: 67 bzw. 79 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

⁹ DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen (2024): Regionalreport Nordrhein-Westfalen zum DGB-Ausbildungsreport 2024, Kap. 2: Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung.

3.1.6

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

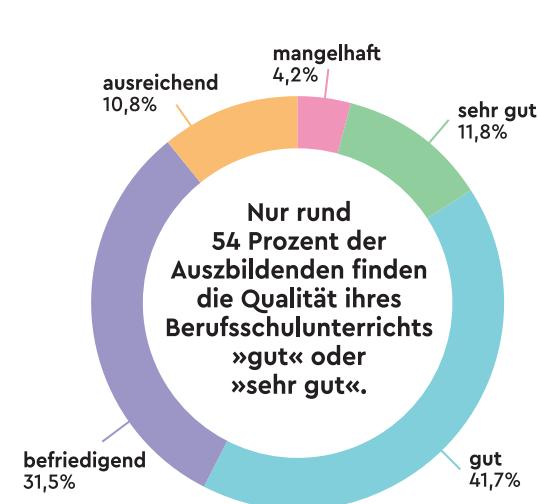
Bedeutung der Berufsschule

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

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (rund 54 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber dem letztjährigen Wert von rund 53 Prozent ist das eine geringfügige Verbesserung. Rund 32 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 15 Prozent bewerten sie nur – wie im Vorjahr – mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=2.429 Antwortende

Ansätze zur Verbesserung

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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsberichte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsbericht 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und medialer Kompetenzen verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat. Wie die Ergebnisse des Ausbildungsberichts 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert. Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. In jedem Fall bedarf es auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnt – und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen – kann.

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

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

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.2

Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte¹⁰ ein:

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

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Im Vergleich zum letzten Ausbildungsreport 2024 haben sich in diesem Bereich nur einige punktuelle Veränderungen im Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe ergeben. Im Spitzendrittel neu hinzugekommen sind die Fachlagerist*innen, die im Vorjahr nicht in der Stichprobe waren. Die übrigen Berufe im ersten Drittel waren auch im Vorjahres-Report entweder dort oder im vorderen Mittelfeld zu finden. Die Berufe im letzten Drittelpunkt mit den schlechtesten Bewertungen belegten auch schon im Vorjahr meist die hinteren Plätze. Neu hinzugekommen sind die Automobilkaufleute, die im Vorjahr nicht befragt wurden.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

- Mechatroniker*in
- Fachlagerist*in
- Industriemechaniker*in
- Kaufmann*frau für Büromanagement
- Industriekaufmann*frau
- Bankkaufmann*frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

- Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
- Tischler*in
- Steuerfachangestellte*
- Fachinformatiker*in
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Friseur*in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufmann*frau im Einzelhandel
- Elektroniker*in
- Medizinische*r Fachangestellte*

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

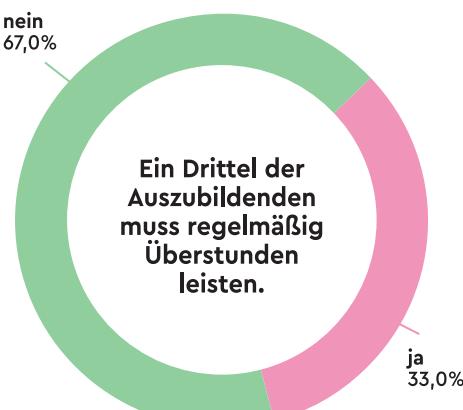
- Anlagenmechaniker*in
- Automobilkaufmann*frau
- Maler*in und Lackierer*in
- KFZ-Mechatroniker*in
- Verkäufer*in
- Zahnmedizinische*r Fachangestellte*
- Hotelfachmann*frau
- Koch/Köchin

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

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Ein Drittel (33 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (rund 41 Prozent) ist damit zwar eine deutliche Verbesserung zu erkennen, aber dieser Anteil ist nach wie vor viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=2.433 Antwortende

Branchenunterschiede

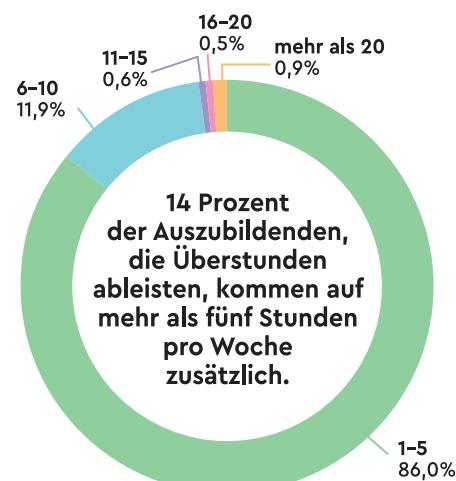
Bei der Forderung nach Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Zwischen 45 und 58 Prozent der angehenden Hotelfachleute, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Bankkaufleute, Köchinnen und Köche sowie Automobilkaufleute gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen - ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur zwischen 17 und 19 Prozent der befragten Elektroniker*innen für Betriebs-technik, Fachlagerist*innen, Friseur*innen und Fachinformatiker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

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

Der Großteil (86 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 14 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies be-deutet nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (84 Prozent bzw. 16 Prozent).

Überstunden pro Woche



Basis: n=766 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ab-leisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden über alle abgefragten Berufe bei 3,8 Stunden (Vorjahr: 4). Dabei liegen beispielsweise angehende KFZ-Mechatroniker*innen, Elektroniker*innen, Anlagenmechaniker*innen, Maler*innen und Lackie-rer*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik sowie Köchinnen und Köche mit durchschnittlich zwischen 5,3 und 6,0 Stunden deutlich über dem Mittelwert. Mit durchschnittlich 2,2 bis 2,4 Stunden gehören die befragten Kaufleute für Büromanagement, Mechatroniker*innen und Industriekaufleute zu den Berufen mit den we-nigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Anders als im Vorjahr ist in Nordrhein-Westfalen in die-sem Jahr praktisch kein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße erkennbar: So ga-ben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten durchschnittlich rund 34 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschä-ftigten waren es mit knapp 33 Prozent kaum weniger.



3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

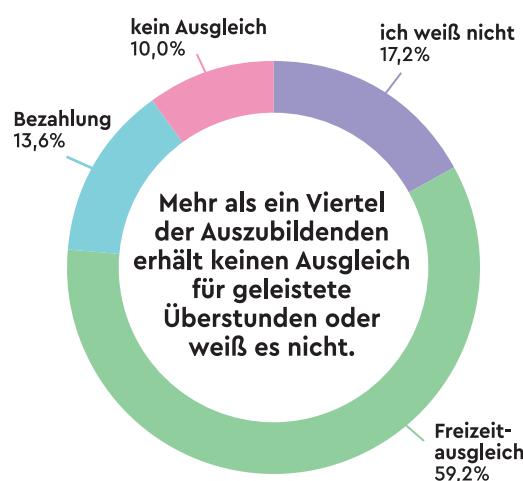
Gesetzliche Regelung

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

Ausgleich für Überstunden

Fast drei Viertel (rund 73 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (rund 14 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (59 Prozent). 10 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=2.298 Antwortende

Branchenunterschiede

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

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

So gaben beispielsweise nur zwischen 38 und 62 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten und Friseur*innen aus Nordrhein-Westfalen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise zwischen 90 und 94 Prozent der angehenden Industriekaufleute, Bankkaufleute und Mechatroniker*innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (knapp 91 Prozent). Gut 9 Prozent der Befragten geben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten – keine Veränderung zum Vorjahr. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung

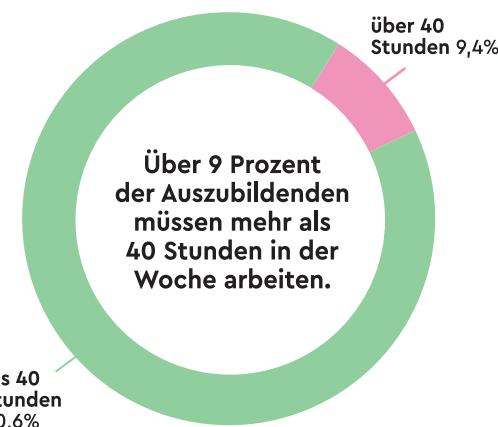
Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: „Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten“. Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährige Arbeitnehmer*innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: „Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. 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 eineinhalbache der „regulären“ Ausbildungsdauer. Leider wird auch die Ausbildungsvergütung entsprechend der wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt (§ 17 Abs. 5 BBiG).

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe gut 2 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 6 und 8 Prozent der angehenden Automobilkaufleute, KFZ-Mechatroniker*innen, Kaufleute im Einzelhandel, Köchinnen und Köche sowie Verkäufer*innen keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=2.427 Antwortende

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹¹ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.¹²

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

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

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

¹¹ vgl. DGB-Jugend (2018): Ausbildungsreport 2018.

¹² vgl. DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016.

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

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

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

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden. Für alle anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit (§ 15 Abs. 2 Nr. 1).

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

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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen geben noch immer gut 5 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (Vorjahr: 6 Prozent). Bei weiteren knapp 20 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (Vorjahr: 15 Prozent).

Von den angehenden Verkäufer*innen, Köchinnen und Köchen sowie Friseur*innen geben nur zwischen 67 und 70 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei einem Drittel der befragten Berufe waren dies hingegen zwischen 84 und 96 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

3.2.5

Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

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

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

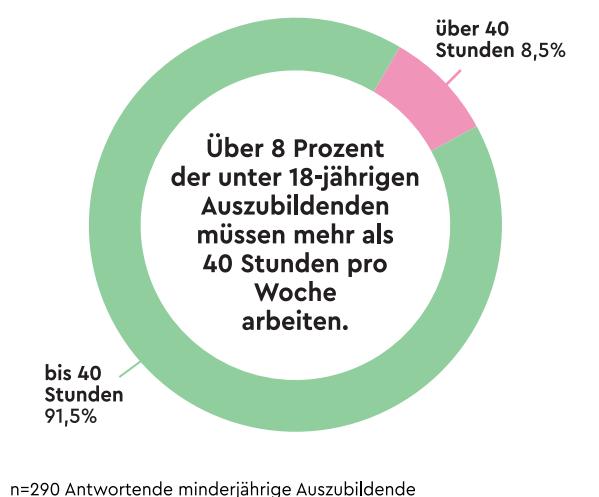
Verstöße gegen das Gesetz

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es bemerkenswert, dass 8,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Wie im Vorjahr (9 Prozent) ist dieser Wert nach wie vor viel zu hoch.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch rund ein Viertel (25 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur die Hälfte (51 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint mittlerweile bei fast allen Auszubildenden unter 18 Jahren eingehalten zu werden. Nur noch ein Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Hier zeigen sich Erfolge des Kampfs der Gewerkschaftsjugend für einen guten Jugendarbeitsschutz.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen 17 Prozent (Vorjahr: knapp 19 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden¹³ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren¹⁴ – 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.

¹³ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

¹⁴ vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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

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

Was „angemessen“ ist, wird im Gesetz mittels zweier Haltelinien definiert:

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

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Für die Einführungsphase bis einschließlich 2023 waren sie bereits im Gesetz festgelegt. Seit diesem Jahr werden diese Festbeträge durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) jährlich festgelegt. Die Steigerung orientiert sich dabei an den durchschnittlichen Erhöhungen der allgemeinen Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen.

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

Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf – nach 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.¹⁵

¹⁵ vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2025.

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 Auslöschung 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.¹⁶

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).¹⁷

¹⁶ vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024: Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts, S. 5 ff.

¹⁷ vgl. BIBB (2025): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024.

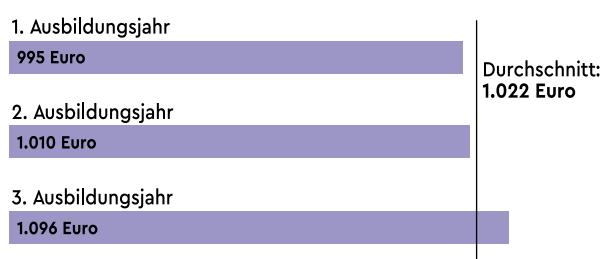
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie bekommen über alle befragten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 995 Euro, im zweiten 1.010 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.096 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. Friseur*innen lagen wie schon in der Vergangenheit hinten und Bankkaufleute vorne. Bemerkenswert ist, dass dieses Jahr die in Nordrhein-Westfalen befragten angehenden Köchinnen und Köche im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.122 Euro und damit 375 Euro mehr als z.B. die Tischler*innen (747 Euro) verdienen.

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 1.022 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=2.195 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

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 gelgenden MiAV kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Vergütungsstufen bis 2025

1. Ausbildungsjahr	515 €	550 €	585 €	620 €	649 €	682 €
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*	607,70 €	649 €	690,30 €	731,80 €	766 €	805 €
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*	695,25 €	742,50 €	789,75 €	837 €	879 €	921 €
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*	721 €	770 €	819 €	868 €	909 €	955 €
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Jahr des Ausbildungsbeginns					

*Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

Dieser Abschnitt behandelt die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildungsqualität durch die befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen. In das Ranking der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität fließen die folgenden Aspekte¹⁸ ein:

Indikatoren für die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Steuerfachangestellte*r
Bankkaufmann*frau
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachinformatiker*in
Industriemechaniker*in
Maler*in und Lackierer*in
Fachkraft für Lagerlogistik

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Industriekaufmann*frau
Fachlagerist*in
Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
Mechatroniker*in
Automobilkaufmann*frau
Friseur*in
Tischler*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Koch/Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Elektroniker*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
KFZ-Mechatroniker*in
Anlagenmechaniker*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in
Hotelfachmann*frau

Persönliche Zufriedenheit

durch gute Ausbildungsqualität

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

3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

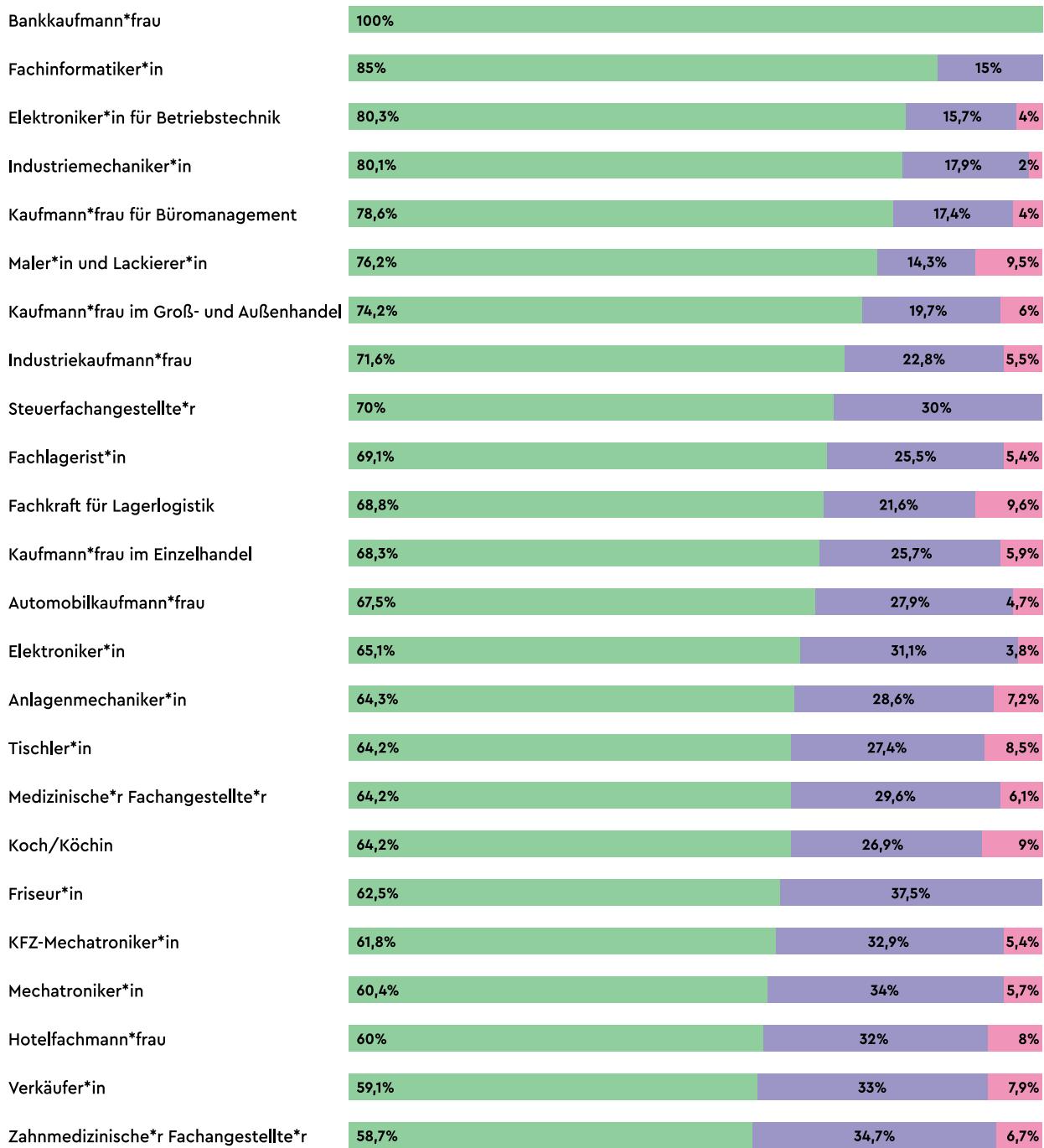
Insgesamt sind gut 69 Prozent (Vorjahr: 68 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (20 Prozent) oder »zufrieden« (49 Prozent). Gut ein Viertel (25 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 80 und 100 Prozent der befragten Industriemechaniker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Fachinformatiker*innen und Bankkaufleute mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für 59 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und Verkäufer*innen zu.

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

¹⁸ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

Zufriedenheit mit der Ausbildung
nach Ausbildungsberufen



(grün) (sehr) zufrieden (blau) teilweise zufrieden (rot) eher/sehr unzufrieden

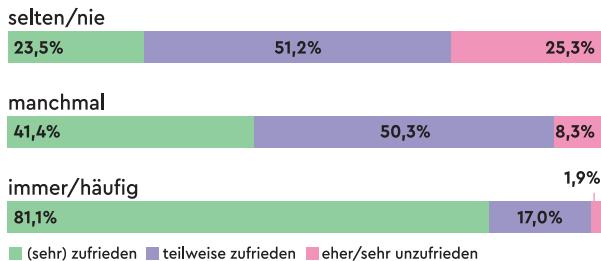
Basis: n=2.439 Antwortende

Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 81 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur rund 24 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*in



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

Basis: n=2.213 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

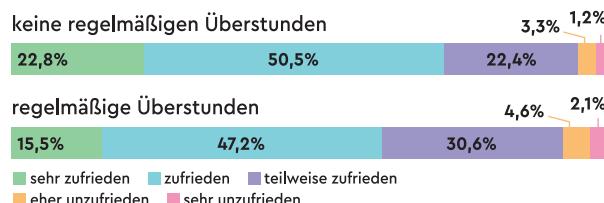
Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung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

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

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während 73 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für rund 63 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=2.370 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei knapp 66 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Auch eine Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 80 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in Nordrhein-Westfalen bei den angehenden Tischler*innen, Industriemechaniker*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Steuerfachangestellten mit Anteilen zwischen 81 und 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Friseur*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Hotelfachleuten sowie Köchinnen und Köchen (zwischen 55 und 59 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur knapp 53 Prozent weder unter- noch überfordert. 21 Prozent klagen über eine Überforderung und 26 Prozent über eine Unterforderung.

Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte und Hotelfachleute (32 bzw. 38 Prozent), der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Anlagenmechaniker*innen und Fachinformatiker*innen (jeweils 25 Prozent) sowie Friseur*innen (27 Prozent).

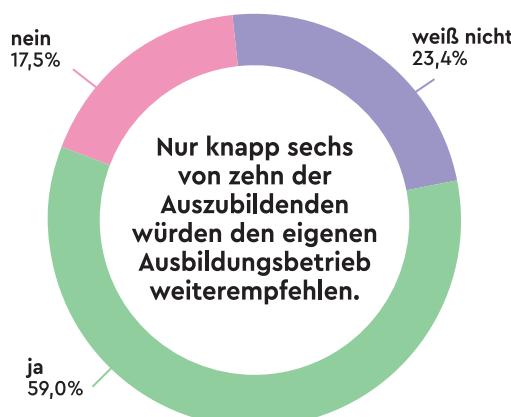
Weiterempfehlung der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden weniger als sechs von zehn der Auszubildenden (59 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Rund 18 Prozent würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen und 23 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden zu einem geringeren Anteil die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit rund 76 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit knapp 8 Prozent.

Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe, es mangelt ihnen an Bewerber*innen, sind diese Werte wenig befriedigend.

Weiterempfehlung der Ausbildung im eigenen Betrieb



Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch gut zwei Drittel (68 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr deutlich auf knapp 53 bzw. 47 Prozent. Auch wenn eine „Desillusionierung“ durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Entscheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung noch nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

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

Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...

eher/sehr unzufrieden



teilweise zufrieden



(sehr) zufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja nein weiß nicht

Nur knapp 8 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n=2.425 Antwortende

Weiterempfehlung der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja nein weiß nicht

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

Basis: n=2.277 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Dass die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Mehr als drei Viertel (77 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 83 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 90 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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

36 Prozent der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 31 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Ein Drittel (33 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

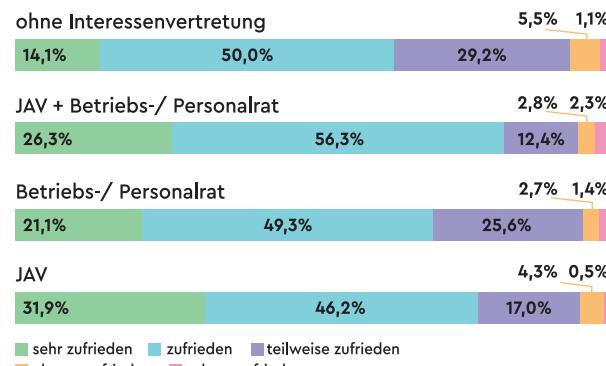
Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 77 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 64 Prozent.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so 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 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV sieben von zehn (70 Prozent) vorstellen.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=2.240 Antwortende

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 82 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 55 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 26 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 13 bzw. 7 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (49 Prozent der befragten Auszubildenden), sind rund 73 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (22 Prozent der befragten Auszubildenden¹⁹) hingegen nur knapp 65 Prozent.

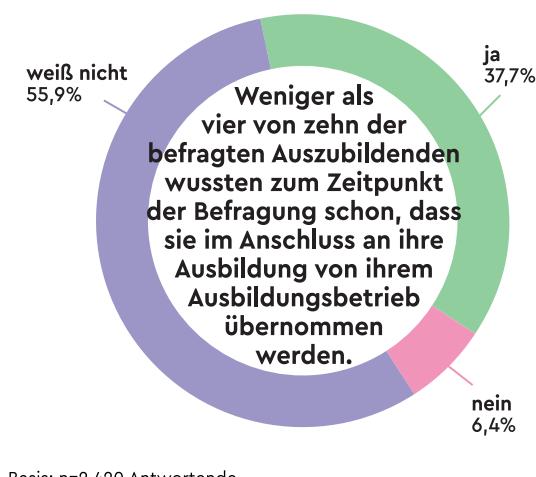
¹⁹ 29 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt



3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Zwei Drittel (67 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 47 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, 20 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst weniger als vier von zehn (knapp 38 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Große Unsicherheit

Rund 56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 6 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 13 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 49 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Nordrhein-Westfalen ungeachtet des Ausbildungsjahres zwischen 59 und 79 Prozent der befragten Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Mechatroniker*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für weniger als ein Viertel der Köchinnen und Köche, Automobilkaufleute, Verkäufer*innen und Tischler*innen zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Weniger als 4 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur rund 47 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Von den Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit Übernahmeangebot wurde 67 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

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

Ein erkennbarer Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten rund 47 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 35 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 An-

spruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten sollten. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahmen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

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

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

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

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

Aktuelle Studien belegen, dass die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter ist als vor der Pandemie. Ergebnissen der sechsten und sieb-

ten Befragungsrounde 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.²⁰

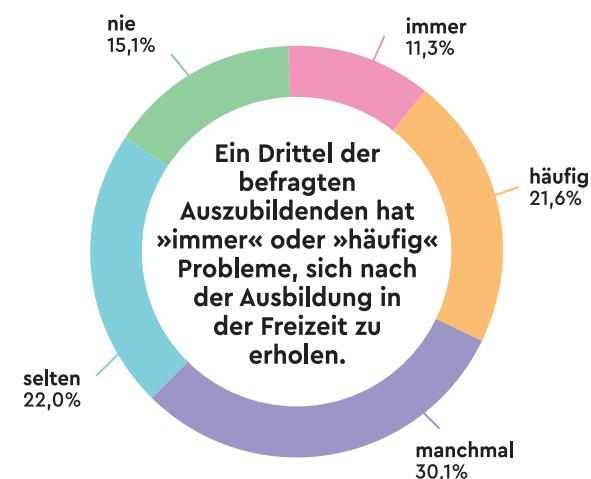
Erholung in der Freizeit

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 gab ein Drittel (rund 33 Prozent) der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen (Vorjahr: 32 Prozent). Nur 15 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt.

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

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



Basis: n=2.429 Antwortende

²⁰ vgl. UKE Hamburg, Pressemeldung vom 04. Dezember 2024: Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen durch globale Krisen belastet

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Am niedrigsten ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben, bei den Fachkräften für Lagerlogistik, Mechatroniker*innen und Industriekaufleuten (zwischen 17 und 19 Prozent). Bei den Verkäufer*innen, Hotelfachleuten sowie den Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten sind dies hingegen zwischen 44 und 54 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 in Nordrhein-Westfalen, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich rund 27 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit knapp 59 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben rund 41 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

■ immer/häufig ■ manchmal ■ selten/nie

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

Basis: n=2.382 Antwortende

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

3.4.5

Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

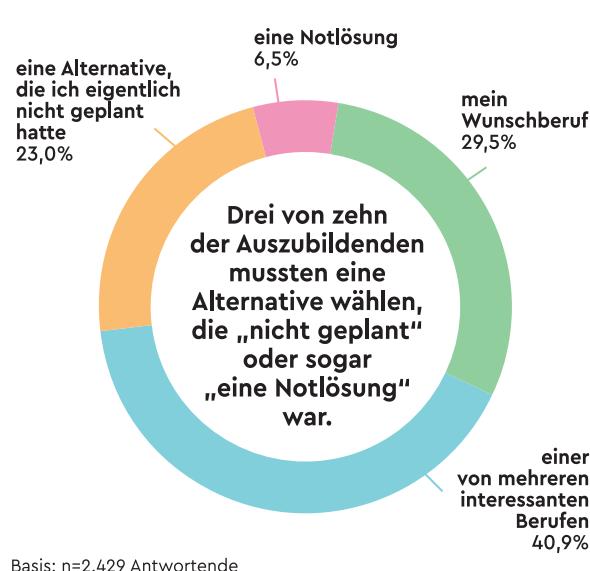
Bereits der Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunkt-Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (rund 30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (rund 41 Prozent). Drei von zehn der Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (rund 7 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Gut ein Drittel (34 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (rund 30 Prozent gegenüber 19 Prozent bei den männlichen Auszubildenden), oder sogar eine Notlösung (7 Prozent Frauen gegenüber 6 Prozent Männer).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Auch wenn in Deutschland die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 im Vergleich zum Vorjahr (176.535) nahezu konstant geblieben ist und sich der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2024 um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent erhöht hat, sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 71,5 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 63 Prozent.²¹

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Ausbildungszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

²¹ vgl. BIBB (2025): Berufsbildungsbericht 2025 (Entwurfsfassung), S.53 ff.

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

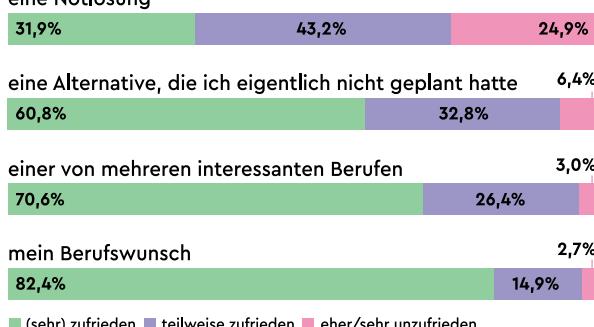
Die Ergebnisse zur Berufswahl zeigen, dass die Auszubildenden flexibel sind. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht so weit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich »erreichbar« sind oder welche Berufe »vom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

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur rund 61 Prozent der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich Auszubildende, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur knapp 32 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, ein Viertel (rund 25 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

eine Notlösung



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

Basis: n=2.408 Antwortende

Perspektive nach der Ausbildung

Je geringer die Ausbildungszufriedenheit ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen,

dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

So möchten nur 32 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 34 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 3 bzw. 9 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf waren sich bereits rund 87 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

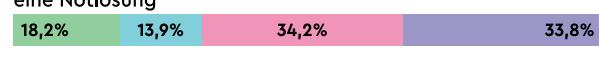
Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast drei Viertel (72 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur die Hälfte (51 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur rund 30 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. Ausbildungsvorhältnisse, die unter solchen Bedingungen zustande kommen, drohen zum einen frühzeitig zu scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren. Dies sollte zwingend auch beim Zugang in außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie beachtet werden.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit vom Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Berufswunsch



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

■ ja ■ ja, aber nicht im gleichen Betrieb ■ nein ■ weiß nicht

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

Basis: n=2.387 Antwortende

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und eine Besserung ist nicht in Sicht: So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2023 bundesweit 157.974 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (155.325). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote weiter leicht gestiegen, um 0,2 Prozentpunkte auf 29,7 Prozent.

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

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

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

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

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

Ausbildungsabbrüche in Nordrhein-Westfalen

Knapp 18 Prozent der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (Vorjahr: gut 17 Prozent). Für 79 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 21 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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



4. Fazit und Forderungen

4.

Fazit und Forderungen

Eine Berufsausbildung ermöglicht jungen Menschen ein besseres Leben. Nach erfolgreichem Abschluss sehen sie sich deutlich seltener mit prekären Arbeitsbedingungen oder schlechter Bezahlung konfrontiert. Doch obwohl das Modell der dualen Berufsausbildung international vielgeachtet ist, zeigen sich hierzulande leider gegen seitige 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 in Deutschland scheitern sie an zu hohen Zugangsvoraussetzungen und -hürden.

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

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

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen: Ausbildungsgarantie 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 auch auf Nordrhein-Westfalen 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 Nordrhein-Westfalen müssen außerdem die gesetzlichen Voraussetzungen für einen ausgeweiteten Datenaustausch mit den Schulen geschaffen werden, damit niemand im Übergang von der Schule in die Ausbildung verloren geht!

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

Mobilität ermöglichen – Azubi-Wohnheime und Azubi-Tickets vorantreiben

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

Die DGB-Jugend fordert daher die Politik in Bund und

Ländern auf, flächendeckend bezahlbare und mitbestimmte Azubi-Wohnheime am Beispiel des AzubiWerk München e. V. aufzubauen. Da es bislang keine bundesweite Trägerstruktur für das Azubi-Wohnen gibt, sollten interessierte Träger und Kommunen beim Aufbau von Wohnheimen für Auszubildende durch 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: Ausbildungsschulwechsel 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 Landes (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 zufriedenere 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 vier von zehn der in Nordrhein-Westfalen befragten Auszubildenden wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird ein Drittel nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Wir fordern, dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.





5. Auswertungsverfahren und Methodik

5.

Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend in Nordrhein-Westfalen statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2024 bis April 2025 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 2.509 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in 24 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2023 in die Auswertung aufgenommen²². Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den Ausbildungsneuabschlüssen 2023

gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert. Die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen wurden anhand von Fragen zu den folgenden vier zentralen Aspekten gemessen:

1. Fachliche Qualität der Ausbildung
2. Ausbildungszeiten und Überstunden
3. Ausbildungsvergütung
4. Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

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

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

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

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



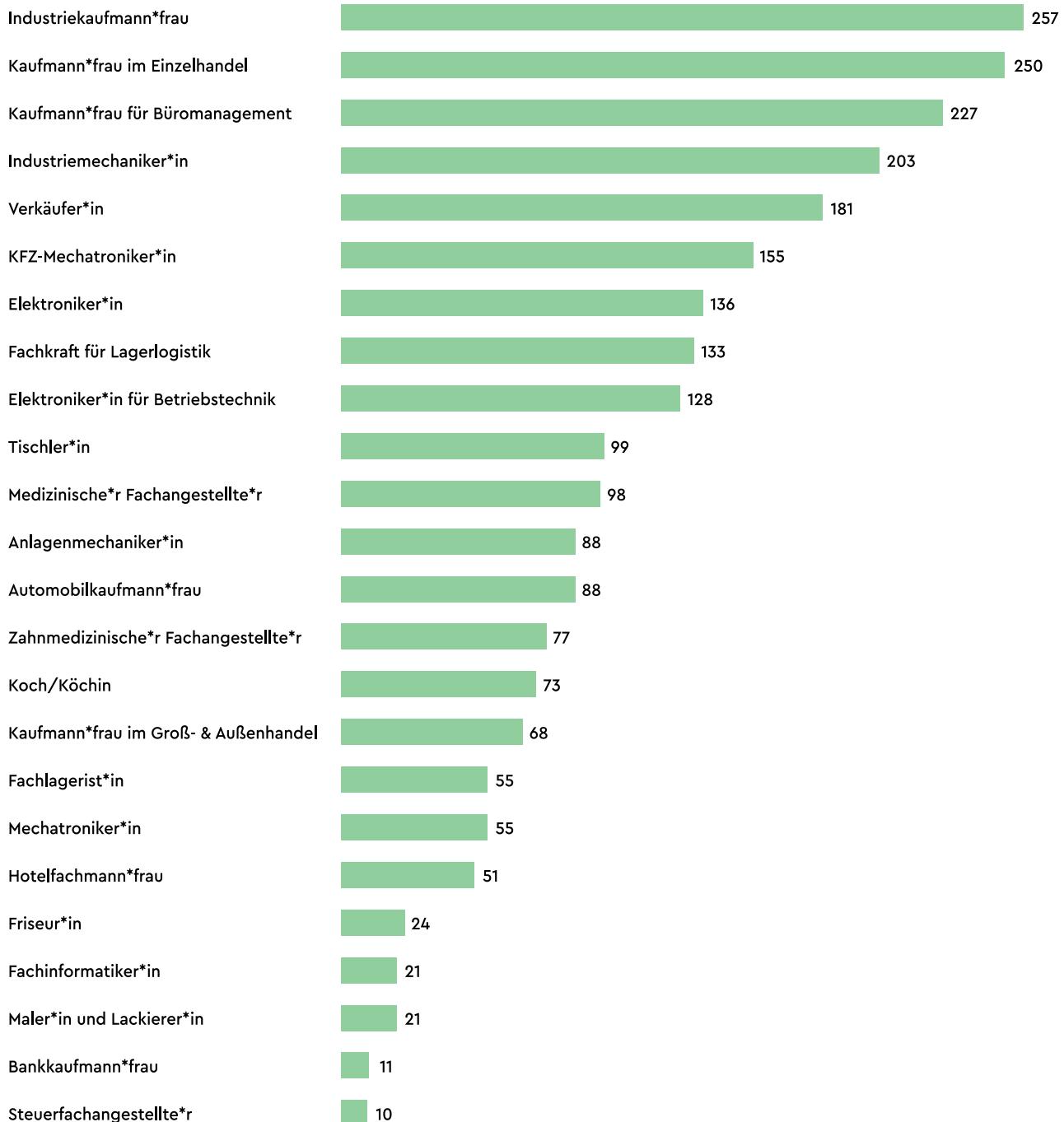
²² Beim Top-25-Beruf Verwaltungsfachangestellte lagen in Nordrhein-Westfalen keine Befragungsergebnisse vor.

6.

Anhang

Struktur der Stichprobe

In Nordrhein-Westfalen befragte Auszubildende
nach Ausbildungsberufen



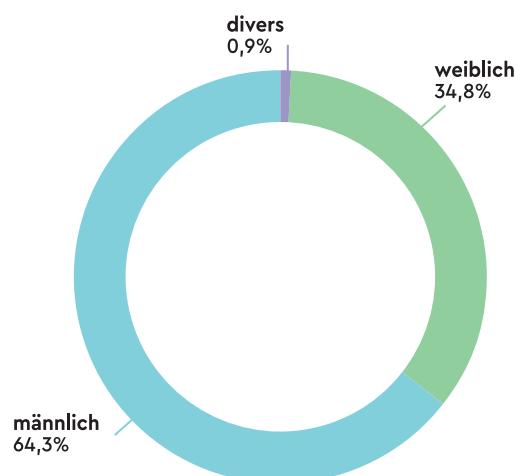
Basis: n=2.509 Antwortende

6.

Anhang

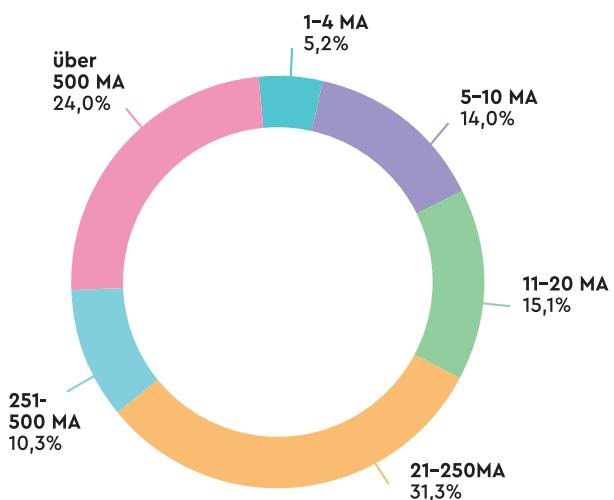
Struktur der Stichprobe

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht



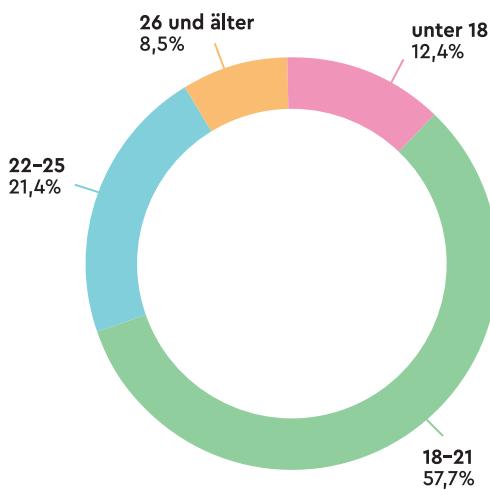
Basis: n=2.469 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Betriebsgröße



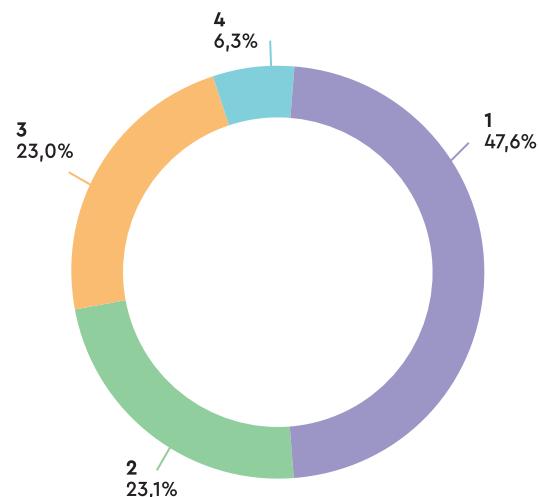
Basis: n=2.416 Antwortende, MA = Mitarbeitende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Alter



Basis: n=2.469 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=2.506 Antwortende

6.

Anhang

Fragebogen

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 (Mehrachennungen möglich):
 finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekannten
 Einkommen aus einem Nebenjob
 Kindergeld Berufsausbildungsbeihilfe
 andere staatliche Leistungen Sonstiges
 Ich habe keine weiteren Einkünfte
16. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
17. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
18. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht.
19. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
 ja nein
20. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
21. Falls Frage 19 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
22. Falls Frage 19 JA: Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Wer oder was hat dir geholfen deinen Ausbildungsplatz zu finden? (Mehrachennungen 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: (Mehrachennungen möglich)
 Bewerbungsmappe per Post Bewerbungsmappe per Mail
 Online-Formulare mündlich
 per Chat / Chat-Bot Social Media
 Sonstiges

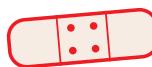


6.

Anhang

Fragebogen

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 Ausbildungzeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
36. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
37. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
39. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
40. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
41. Falls Frage 40 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
42. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
43. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
44. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht
45. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht
46. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht
47. Falls Frage 46 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten Befristung mehr als 12 Mon.
48. Falls Frage 46 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
51. Datum: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Abteilung Jugend
Friedrich-Ebert-Str. 34–38
40210 Düsseldorf
Internet: dgbjugendnrw.de

V.i.S.d.P.:

Andreas Jansen
Bezirksjugendsekretär

Redaktion:

Andreas Jansen

Datenanalyse:

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

Fotonachweis:

Titelfoto: istockphoto@Pekic
S. 06: istockphoto@Jacob Wackerhausen
S. 10: istockphoto@nd3000
S. 14: istockphoto@JLco – Julia Amaral
S. 25: adobestock@Frank Gärtn
S. 37: adobestock@Роксолана Гордієвич
S. 44: istockphoto@Delmaine Donson
S. 47: istockphoto@FreshSplash
S. 48: istockphoto@Adene Sanchez

Gefördert mit Mitteln aus dem Kinder- und
Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



September 2025

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Gender-Stern – zum Beispiel »Mechaniker*in«. Die Strahlen des Gender-Sterns, die in verschiedene Richtungen zeigen, symbolisieren unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, die nicht in den binären Geschlechterrollen Mann und Frau aufgehen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.



[instagram.com/
dgb_jugend_nrw](https://instagram.com/dgb_jugend_nrw)



[facebook.com/
DGBJugendNRW](https://facebook.com/DGBJugendNRW)



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

